

BUKU MODEL

Hamidah Suryani, S. Pd., M. Pd
Prof. Dr. H. Gufran Darma Dirawan
Prof. Dr. H. Suradi Tahmir, M.S
Dr. Muh. Yahya M.Kes, M.Eng

**MODEL PELATIHAN
*MOTIVATION, INNOVATIVE,
DEVELOPMENT, ACHIEVEMENT*
(MIDA) DALAM PENGELOLAAN
LIMBAH INDUSTRI PAKAIAN JADI
(Model Pelatihan MIDA)**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
PROGRAM STUDI PKLH**

**MODEL PELATIHAN *MOTIVATION*,
INNOVATIVE, DEVELOPMENT, ACHIEVEMENT
(MIDA) DALAM PENGELOLAAN LIMBAH
INDUSTRI PAKAIAN JADI**

(Model Pelatihan MIDA)

BUKU MODEL

**Hamidah Suryani, S. Pd., M. Pd.
Prof. Dr. H. Gufran Darma Dirawan
Prof. Dr. H. Suradi Tahmir, M.S
Dr. Muh. Yahya M.Kes, M.Eng**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
PROGRAM STUDI PKLH
2016**

Buku Model
Model Pelatihan MIDA

Hak Cipta @ 2017 oleh Hamidah Suryani, dkk
Hak cipta dilindungi undang-undang
Cetakan Pertama, 2017

Diterbitkan oleh Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
Hotel La Macca Lt. 1 Kampus UNM Gunungsari Baru
Jl. A. P. Petta Rani Makassar 90222
Tlp./Fax. (0411) 855 199

ANGGOTA IKAPI No. 011/SSL/2010
ANGGOTA APPTI No. 010/APPTI/TA/2011

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk apa pun
tanpa izin tertulis dari penerbit

Buku Model (Model Pelatihan MIDA) /
Hamidah Suryani, dkk - cet.1

Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
Makassar 2017
51 hlm; 23 cm

ISBN : 978-602-6883-49-0

KATA PENGANTAR

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari limbah industri pakaian jadi, adalah dengan menggunakan pendekatan *reduce, reuse* dan *recycle* (3R). *Reduce* adalah mengurangi timbulan limbah pada sumbernya, *Reuse* adalah pemanfaatan limbah yang ada, baik dengan merubah bentuknya atau tetap seperti semula, dan *Recycle* adalah proses pengolahan limbah yang dapat menghasilkan produk yang bermanfaat kembali.

Hasil daur ulang (*recycle*) dari limbah industri pakaian jadi, yang dibuat menjadi produk kerajinan kain perca oleh pengrajin kain perca di Kota Makassar, sudah dilakukan bertahun-tahun dan turun temurun. Hasil produk kerajinan yang dibuat oleh pengrajin hanya membuat dua jenis kerajinan yaitu memproduksi keset kaki dan cempal. Dua jenis produksi tersebut yang membedakan hanya pada pemilihan motif dan warna, teknik penjahitan dan kerapihan dalam penyelesaian. Sehingga hasil dari produk kerajinan tersebut tidak mempunyai nilai jual.

Hasil daur ulang (*recycle*) dari limbah industri pakaian jadi yang dibuat menjadi produk kerajinan kain perca oleh pengrajin kain perca di Kota Makassar, pada umumnya tidak pernah melakukan pengembangan diri dalam pengolahan limbah perca kain menjadi suatu produk daur ulang, tidak pernah memperkenalkan atau membuat sesuatu yg baru (*innovative*), dalam membuat produk kerajinan dari perca kain, dan tidak ada pengembangan (*development*) yang terjadi. Bahkan sudah melakukan pekerjaan tersebut selama bertahun-tahun, tetapi tidak ada prestasi (*achievement*) yang menonjol dari hasil kerajinan produk yang telah dibuat oleh pengrajin.

Pemanfaatan kain perca sebagai bahan baku utama pembuatan aneka kerajinan, ternyata bisa menjadi salah satu peluang bisnis yang sangat menguntungkan. Mulai dari kain sisa jahitan yang awalnya tidak bernilai, bisa dikreasikan menjadi berbagai macam produk kerajinan yang memiliki fungsi dan harga jual cukup tinggi. Misalnya *bed cover*, sarung bantal maupun seprei, keset, serbet, taplak meja, boneka, kotak pensil, dompet *handpone*, tas, hiasan dinding dan lain sebagainya.

Oleh sebab itu, maka dikembangkan suatu pelatihan dengan model *Motivation-Innovative-Development-Achievement* (Model Pelatihan MIDA) yang bertujuan untuk memberikan motivasi, inovasi, perkembangan dan pencapaian prestasi sebagai upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pengrajin mengelola limbah industri pakaian jadi, dalam hal ini limbah kain perca. Sehingga dengan demikian, maka dapat menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan pada masa yang akan datang. Sebagai upaya memberikan gambaran menyeluruh

tentang Model Pelatihan MIDA ini, maka Buku Model ini dibuat untuk memenuhi salah satu kebutuhan para pihak, baik pengambil kebijakan, pemerhati dan praktisi serta pihak lainnya, yang konsen pada perlindungan, pemeliharaan, dan pengelolaan lingkungan hidup dalam memaksimalkan upaya kreatif dimaksud.

Pada bagian rasionalitas model, diuraikan beberapa argument mengapa Model Pelatihan MIDA ini dikembangkan. Pada bagian teori-teori pendukung Model dikemukakan beberapa teori yang relevan dan mendukung pengembangan Model Pelatihan MIDA. Pada bagian komponen Model Pelatihan MIDA diuraikan berupa sintaks, system sosial, prinsip reaksi, sistem pendukung dan dampak instruksional dan pengiring. Sedangkan pada bagian Petunjuk Penggunaan Model dijelaskan teknik operasional penerapan Model Pelatihan MIDA di dalam pelatihan. Sebagai kelengkapan Buku Model Pelatihan MIDA ini, maka dilampirkan sejumlah perangkat pendukung model berupa buku modul, buku pegangan untuk instruktur, dan *jobsheet*.

Besar harapan penulis, semoga buku Model Pelatihan MIDA ini dapat membantu Bapak dan Ibu dalam mendesain pelatihan-pelatihan berbasis masyarakat yang bersifat *ecopreneurship*. Semoga berhasil dan sukses selalu.

Makassar, September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
A. RASIONALITAS MODEL PELATIHAN MIDA	1
B. TEORI-TEORI PENDUKUNG MODEL PELATIHAN MIDA	8
1. Landasan yuridis	8
2. Landasan teori	9
a. Pengelolaan limbah industri pakaian jadi	9
b. Belajar dan Pembelajaran	10
c. Konsep pelatihan	14
d. Model-model pelatihan	16
C. MODEL PELATIHAN MIDA DALAM PENGELOLAAN LIMBAH INDRUSTRI PAKAIAN JADI	27
1. Karakteristik model pelatihan MIDA	27
2. Pengembangan Model Pelatihan MIDA	28
3. Komponen Model Pembelajaran dalam Pelatihan MIDA	30
4. Penilaian kualitas model	38
D. PETUNJUK PELAKSANAAN PELATIHAN MODEL PELATIHAN MIDA	41
1. Pelaksanaan perencanaan	41
2. Pelaksanaan interaktif	42
3. Pelaksanaan pengelolaan pembelajaran dan lingkungan belajar	44
4. Evaluasi	45
Daftar Pustaka	47

A. RASIONALITAS MODEL PELATIHAN MIDA

Kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) telah mampu membawa dan mengubah peradaban umat manusia di permukaan bumi ini. Kemajuan tersebut tentu memberi berbagai dampak dalam berbagai dimensi kehidupan masyarakat, baik yang berdampak positif maupun dampak negatif. Dampak yang bersifat positif tentu sangat diidam-idamkan dan telah menjadi ekspektasi oleh semua umat manusia, dalam rangka meningkatkan kualitas taraf kehidupan dan kenyamanan hidupnya. Namun dampak yang bersifat negatif tentu tidak diharapkan, bahkan berusaha akan selalu dihindari karena dapat menurunkan aspek-aspek kualitas kesehatan dan kenyamanan kehidupan manusia itu sendiri, masyarakat dan kualitas lingkungan hidupnya. Salah satu aspek lingkungan yang selalu mendapat perhatian penting adalah berkaitan dengan permasalahan limbah.

Persoalan limbah dalam pencemaran lingkungan merupakan salah satu dampak yang tidak dapat dihindarkan akibat dari kemajuan pada era industrialisasi seperti saat ini. Perkembangan industri tersebut telah berlangsung di hampir semua negara di dunia ini, baik di negara maju maupun di negara yang sedang berkembang. Beberapa negara berkembang telah mendasarkan sebagian besar pembangunan industri mereka pada ekspor pakaian jadi, barang-barang elektronik dan manufacturing ringan dan lain-lain. Indonesia sebagai negara berkembang memiliki sumber daya yang melimpah, dengan pangsa pasar dalam negeri yang sangat besar, sehingga sangat memungkinkan menjadi basis bagi industri yang beraneka ragam. Hal ini ditandai dengan adanya dukungan kekuatan regulasi yang termaktub dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Salah satu jenis industri yang berkembang dalam pertumbuhan jenis-jenis industri tersebut adalah adanya industri pakaian jadi.

Industri pakaian jadi yang dimaksudkan dalam hal ini, adalah hasil pengolahan lebih lanjut dari tekstil, berbagai jenis pakaian yang siap pakai (*ready to wear*) dalam berbagai ukuran standar, antara lain pakaian pria dan wanita baik dewasa, remaja dan anak-anak, pakaian pelindung, pakaian seragam, pakaian olah raga, dan lain-lain. Produksi pakaian jadi ini berkembang cukup pesat dengan menggunakan berbagai macam bahan. Berdasarkan data yang bersumber dari *Indonesia Competitiveness Program* (2007), bahwa dalam memproduksi pakaian jadi, industri ini memakai bahan *nylon*, *rayon*, *polyester* dan *cotton* sebagai bahan baku dasar untuk produksi pakaian jadi.

Industri-industri telah mengalami peningkatan, termasuk industri pakaian jadi telah berkembang cukup pesat di Indonesia. Industri ini memiliki

pasar dalam negeri yang cukup besar dan pasar ekspor yang besar, yang diapresiasi dengan penilaian yang cukup bagus di luar negeri. Industri ini telah berkembang sejak lama dan tercatat pada Juni 2010, telah memiliki sarana dan prasarana produksi yang memadai serta investasi yang sudah tertanam cukup besar, yang mencapai hingga Rp 127,9 triliun (Febriyanti 2011).

Kesesuaian beriringan dengan kemajuan-kemajuan yang telah tercapai pada sektor industri pakaian jadi, baik pada tingkat nasional maupun tingkat regional. Pada tingkat regional, perkembangan industri pakaian jadi di Kota Makassar telah mengalami kemajuan yang cukup menggembirakan. Hal ini tercermin dalam peningkatan jumlah unit usaha, tenaga kerja, nilai investasi, nilai produksi dan nilai tambah yang dihasilkan.

Berdasarkan data dari instansi pemerintah, dalam hal ini Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Kota Makassar (2008), bahwa jumlah industri pakaian jadi dalam bentuk usaha konfeksi, di Kota Makassar dari tahun 2002 sampai tahun 2007, adalah sebanyak 25 industri. Tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2008), ditemukan bahwa jumlah industri pakaian jadi yang tidak tercatat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Kota Makassar berjumlah lebih dari 50 usaha industri pakaian jadi (konfeksi). Usaha industri tersebut berada di beberapa Kecamatan diantaranya Kecamatan Tamalate, Kecamatan Tallo, Kecamatan Mamajang, Kecamatan Manggala, Kecamatan Mariso, Kecamatan Ujung Pandang, Kecamatan Bontoala, Kecamatan Wajo dan Kecamatan Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian Suryani tersebut juga ditemukan, bahwa produksi usaha industri pakaian jadi di Kota Makassar berupa usaha konfeksi, rata-rata mampu memproduksi pakaian dalam jumlah besar, bahkan dapat mencapai lebih dari 1000 lembar busana dalam satu kali produksi. Namun dalam proses produksinya selain memproduksi pakaian jadi berupa baju kemeja, baju kaos, seragam sekolah dan lain-lain, juga menghasilkan limbah. Limbah yang paling banyak dihasilkan dari proses industri pakaian jadi tersebut adalah sisa potongan kain yang biasa disebut perca kain. Disamping itu terdapat juga limbah kertas dan sisa potongan benang akan tetapi tidak dalam jumlah yang besar. Apabila limbah tersebut tidak dikelola secara benar dapat menyebabkan terjadinya pencemaran lingkungan. Seperti yang dikemukakan Suryani (2008), bahwa: karakteristik limbah industri pakaian jadi dari usaha konfeksi berupa limbah kain perca dari 50 usaha industri pakaian jadi (konfeksi) di Kota Makassar adalah sebagai berikut; (a) Jumlah limbah kain perca sebanyak 1454.53 kg; (b) Jenis kain perca yang paling banyak dihasilkan oleh konfeksi baju kaos adalah TC 28, katun, diadora dan lotto, untuk konfeksi seragam sekolah banyak menghasilkan jenis limbah kain perca yaitu katun halus dan katun kasar, dan untuk konfeksi baju daster

menghasilkan jenis perca berupa katun batik; (c) Ukuran kain perca ditentukan dari cara meletakkan pola dan cara menggunting kain.

Relevan dengan hasil penelitian di Kota Makassar tersebut, di kota lain seperti yang ungkapkan oleh Hamiyati, bahwa masalah limbah atau sampah di Jakarta, menjadi masalah yang sangat pelik dan mengganggu lingkungan karena merupakan salah satu penyebab timbulnya banjir, karena limbah konfeksi dan modiste di Jakarta sangat banyak jumlahnya, dimana setiap hari konfeksi mengeluarkan banyak limbah sisa kain perca yang dibuang begitu saja, bahkan diantara pengusaha konfeksi sangat kesulitan untuk membuang limbah kain perca tekstilnya (Hamiyati, 2005).

Analog dengan kondisi empirik sebelumnya, data yang lebih konkrit diungkapkan dalam hasil penelitian, bahwa pada tahun 2011 limbah kain perca menempati urutan ke-4 dari keseluruhan limbah sampah yang ada di Kota Bandung. Dalam hal ini dapat diuraikan sebagai berikut; persentase limbah terdapat 6,36 % dilihat dari sisi beratnya dan terdapat 5,1 % ditinjau sisi volume. Dengan jumlah sampah harian mencapai kurang lebih 1000 ton perhari, dengan peningkatan sekitar 3% sampai 5% pertahun (Susilo, *et al*, 2012).

Pengelolaan limbah seperti yang dikemukakan oleh Salim (2004), bahwa dalam menyikapi permasalahan limbah dan pencemaran diperlukan sikap yang obyektif, arif dan bijaksana. Dalam situasi tertentu, limbah bahkan dapat merupakan sesuatu yang diperlukan karena dapat memberi manfaat, berfungsi lebih tepat dan lebih baik bagi makhluk hidup. Selanjutnya, Salim mengemukakan bahwa pada dasarnya perilaku pengelolaan sampah dapat dipandang sebagai sumber pekerjaan sosial. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009, tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup bahwa diperlukan upaya sistematis dan terpadu untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup, serta diperlukan perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan dan penegakkan hukum dalam upaya mencegah pencemaran/ kerusakan lingkungan hidup.

Salah satu upaya kreatif dan normatif yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari limbah industri pakaian jadi, adalah dengan menggunakan pendekatan *reduce*, *reuse* dan *recycle* (3R). *Reduce* adalah mengurangi timbulan limbah pada sumbernya, *Reuse* adalah pemanfaatan limbah yang ada, baik dengan mengubah bentuknya atau tetap seperti semula, dan *Recycle* adalah proses pengolahan limbah yang dapat menghasilkan produk yang bermanfaat kembali (Dwiyanto, 2011).

Langkah-langkah atau upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari limbah industri pakaian, adalah mengimplementasikan dengan sebaik-baiknya ketentuan peraturan yang termaktub dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2009

tentang Pengelolaan Sampah, yaitu dengan melakukan upaya-upaya; *reduce*, *reuse* dan *recycle* (3R). *Reduce* adalah mengurangi timbulan limbah pada sumbernya, *reuse* adalah pemanfaatan limbah yang ada, baik dengan mengubah bentuknya atau tetap seperti semula, dan *recycle* adalah proses pengolahan limbah yang dapat menghasilkan produk yang bermanfaat kembali.

Variasi dalam pengelolaan limbah tersebut, dapat pula dilakukan pada limbah lain, seperti limbah perca kain dari usaha industri pakaian jadi. Dengan harapan, selain dapat mengurangi dampak lingkungan, juga mempunyai daya guna yang dapat dimanfaatkan kembali dalam bidang kerajinan. Limbah industri pakaian jadi apabila didaur ulang (*recycle*), maka akan menghasilkan produk kerajinan yang akan dapat dimanfaatkan oleh pengrajin perca kain, dan juga bagi masyarakat yang membutuhkan hasil olahan limbah tersebut. Sama halnya yang dikemukakan oleh Sicilia (2010), bahwa dampak dari adanya usaha garmen, tailor, modiste dan konfeksi, berupa limbah kain perca dapat mengakibatkan tertimbunnya sampah yang mengakibatkan polusi di lingkungan. Demikian pula yang dikemukakan oleh Guner (2005) bahwa, *owing to changing demand and technologies, textile and apparel product, which are among the basic necessities of people, can negatively effect the environment as well as humans during the production, usage and disposal stages (karena untuk menuntut suatu perubahan teknologi, produk tekstil dan pakaian, yang merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, bisa berpengaruh negatif terhadap lingkungan serta manusia terutama selama tahap produksi, tahap pemakaian dan tahap pembuangan).*

Fenomena empiris tentang hasil daur ulang (*recycle*) dari limbah industri pakaian jadi yang dibuat produk kerajinan kain perca oleh pengrajin kain perca di Kota Makassar, sudah dilakukan bertahun-tahun dan turun temurun. Hasil produk kerajinan yang dibuat oleh pengrajin hanya membuat dua jenis kerajinan yaitu memproduksi keset kaki dan cempal. Dua jenis produksi tersebut yang membedakan hanya pada pemilihan motif dan warna, teknik penjahitan dan kerapihan dalam penyelesaian, sehingga hasil yang produk kerajinan tersebut tidak mempunyai nilai jual.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Suryani (2008), menyimpulkan pula bahwa: (1) pada umumnya pengrajin di Kota Makassar tidak pernah melakukan pengembangan diri dalam pengolahan limbah perca kain menjadi suatu produk daur ulang, (2) tidak pernah memperkenalkan atau membuat sesuatu yg baru (*innovative*) dalam membuat produk kerajinan dari perca kain, (3) tidak ada perkembangan (*development*) yang terjadi karena pengrajin sudah melakukan pekerjaan tersebut selama bertahun-tahun, dan (4) tidak adanya prestasi (*achievement*) dari hasil kerajinan produk yang telah dibuat oleh pengrajin. Padahal Tjahjadi (2006), mengemukakan bahwa

memanfaatkan kain perca sebagai bahan baku utama pembuatan aneka kerajinan ternyata bisa menjadi salah satu peluang bisnis yang sangat menguntungkan, dari kain sisa jahitan yang awalnya tidak bernilai, bisa dikreasikan menjadi berbagai macam produk kerajinan yang memiliki fungsi dan harga jual cukup tinggi. misalnya *bed cover*, sarung bantal maupun seprei, keset, serbet, taplak meja, boneka, kotak pensil, dompet *handphone*, tas, hiasan dinding dan lain sebagainya.

Pengelolaan sampah dengan konsep 3R melibatkan berbagai aspek, tidak hanya menyangkut aspek teknik semata, namun yang jauh lebih penting adalah menyangkut masalah sosial dalam rangka mendorong perubahan sikap dan pola pikir menuju terwujudnya masyarakat yang ramah lingkungan. Proses pemberdayaan masyarakat meliputi antara lain sosialisasi/penyuluhan, pelatihan, percontohan, dan pengembangan kegiatan (Aryenti, 2011).

Pengelolaan yang dapat memberi nilai tambah tersebut tentu harus mendapat perlakuan tertentu, dapat berupa pendidikan atau pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian. Seperti yang dikemukakan oleh Madera (2011), bahwa pelatihan merupakan salah satu kegiatan pokok dalam pengembangan sumberdaya manusia. Hal ini karena kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah, serta perkembangan ilmu dan teknologi, menyebabkan organisasi atau lembaga harus selalu menyesuaikan diri. Untuk itu sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi harus selalu ditingkatkan kemampuannya. Sebagian besar kegiatan pengembangan sumberdaya manusia dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dimana ruang lingkup pelatihan tersebut dapat diselenggarakan dan diterapkan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini sesuai dengan arahan yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 16, bahwa pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan yang didasarkan pada kekhasan social, budaya, dan potensi masyarakat yang diwujudkan untuk kepentingan masyarakat itu sendiri.

Dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan tentang pengelolaan kain perca bagi pengrajin tersebut diperlukan suatu usaha yang harus dilaksanakan dengan segera, untuk itu mereka perlu diberi pelatihan agar dapat menambah pengetahuan dan pola pikirnya dapat berubah dengan cara yang baru. Dengan penerapan beberapa cara yang baru, pengrajin diharapkan menghasilkan beberapa produk kerajinan kain perca yang lebih variatif, sehingga mereka memperoleh hasil yang lebih memadai, terutama menyangkut keuntungan yang mereka rasakan, sehingga terjadi peningkatan kehidupan yang lebih baik.

Robinson (dalam Wadin, 2009), mengatakan bahwa pelatihan merupakan pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk

mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Dengan pelatihan diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku atau perilaku bagi peserta pelatihan agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi guna mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik. (Notoatmodjo, 2009). Hal ini sejalan yang dikatakan Milkovich & Bodreua (dalam Mery, 2010), bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.

Proses pelatihan dimulai sejak perancangan, pelaksanaan hingga evaluasi. Hasil evaluasi inilah yang akan menggambarkan berhasil dan tidaknya suatu pelatihan. Perancangan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan tersebut, karena ia berada dalam tahapan pertama dari keseluruhan proses pelatihan (Kamil, 2010). Hal ini didukung oleh pendapat Smitt (2011), bahwa penekanan pada pelatihan yang efektif adalah untuk mengembangkan keterampilan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan. Sebagian besar tujuan dari pelatihan untuk dapat memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan melalui program pelatihan, pembelajaran saja tidak cukup untuk pelatihan yang dianggap efektif. unsur utama adalah mentransfer positif dari pelatihan, atau sejauh mana pembelajaran yang dihasilkan dari transfer pelatihan untuk pekerjaan dan menyebabkan perubahan yang relevan dalam kinerja pada pekerja.

Inti dari suatu pelatihan adalah proses pembelajaran yang bermuara pada adanya perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan-keterampilan. Ketepatan penggunaan pendekatan dan metode pembelajaran akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu pelatihan. Suatu pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga secara keseluruhan akan mampu memfasilitasi untuk terjadinya sebuah proses pembelajaran.

Menurut Mufid (2010), terdapat beberapa karakteristik peserta pelatihan yang turut menentukan kadar terserapnya materi yang disampaikan dalam pelatihan menjadi suatu pengetahuan, salah satu diantaranya yaitu kemampuan keterampilan yang telah dimiliki oleh peserta pelatihan. Selanjutnya Gibson (1996) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah *trait* (bawaan lahir atau dapat dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan mental dan fisik. Sementara keterampilan atau kompetensi, erat hubungannya dengan tugas-tugas yang menuntut kemampuan dasar. Beberapa ahli perencanaan pelatihan keterampilan, mengisyaratkan bahwa rancangan pembelajaran dikatakan baik apabila memperhitungkan kemampuan peserta sebagai sasaran. Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan diri seseorang untuk

melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif dan perubahan perilaku dengan suatu cara yang lebih efektif.

Penyesuaian karakteristik materi pembelajaran, karakteristik peserta pelatihan yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan awal pengrajin, dan kondisi lingkungan tempat berlangsungnya proses pembelajaran merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan model pelatihan dengan pendekatan partisipatif.

Pendekatan partisipatif pada intinya dapat diartikan sebagai upaya pendidik untuk mengikut sertakan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran yaitu dalam tahap perencanaan program, pelaksanaan program dan penilaian program. Partisipasi pada tahap perencanaan adalah keterlibatan peserta didik dalam kegiatan mengidentifikasi kebutuhan belajar, permasalahan, sumber-sumber atau potensi yang tersedia dan kemungkinan hambatan dalam pembelajaran. Partisipasi dalam tahap pelaksanaan program kegiatan pembelajaran adalah keterlibatan peserta didik dalam menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar. Dimana salah satu iklim yang kondusif untuk kegiatan belajar adalah pembinaan hubungan antara peserta didik, dan antara peserta didik dengan pendidik sehingga tercipta hubungan kemanusiaan yang terbuka, akrab, terarah, saling menghargai, saling membantu dan saling belajar. Partisipasi dalam tahap penilaian program pembelajaran adalah keterlibatan peserta didik dalam penilaian pelaksanaan pembelajaran maupun untuk penilaian program pembelajaran. Penilaian pelaksanaan pembelajaran mencakup penilaian terhadap proses, hasil dan dampak pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara empirik pelatihan pengelolaan limbah industri pakaian jadi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang membuat produk kerajinan perca kain bagi pengrajin, merupakan suatu konsep model pelatihan yang dapat dilaksanakan di Kota Makassar. Dimana selama ini pengelolaan produk kerajinan perca kain di Kota Makassar masih membutuhkan peningkatan bentuk dan desain dari produk kerajinan kain perca. Dalam penelitian ini model pelatihan yang akan dibuat adalah berdasarkan permasalahan yang didapat melalui pengamatan lapangan dan dari penelitian sebelumnya, tentu tetap berdasarkan fenomena yang ada, dimana yang akan dijadikan sebagai model pelatihan kepada para pengrajin. Model pelatihan yang akan dikembangkan ini adalah melalui model pelatihan yang disebut dengan *Motivation-Innovative-Development-Achievement* (MIDA). Hal ini masih perlu dianalisis secara empiris. Jika akan terbukti, maka pelatihan ini dapat dikembangkan atau digunakan pada masa yang akan datang.

B. TEORI-TEORI PENDUKUNG MODEL PELATIHAN *MOTIVATION-INNOVATIVE-DEVELOPMENT-ACHIEVEMENT* (MIDA)

1. Landasan yuridis

Secara garis besar terdapat beberapa peraturan yang dapat dijadikan sebagai landasan hukum didalam merancang model pelatihan MIDA dalam pengelolaan limbah industri pakaian jadi, yaitu:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dalam Pasal 1 menyatakan bahwa perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup adalah upaya sistematis dan terpadu yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Perindustrian
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah, dalam pasal 1:
 - Ayat 1 : Sampah adalah sisa kegiatan sehari-hari manusia dan/atau proses alam yang berbentuk padat;
 - Ayat 2 : Sampah spesifik adalah sampah yang karena sifat, konsentrasi, dan/atau volumenya memerlukan pengelolaan khusus;
 - Ayat 3 : Sumber sampah adalah asal timbulan sampah;
 - Ayat 4 : Penghasil sampah adalah setiap orang dan/atau akibat proses alam yang menghasilkan timbulan sampah;
 - Ayat 5 : Pengelolaan sampah adalah kegiatan yang sistematis, menyeluruh, dan berkesinambungan yang meliputi pengurangan dan penanganan sampah.
- d. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1:
 - Ayat 1 : Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara;
 - Ayat 9 : bahwa jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan;

- Ayat 10 : bahwa satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan jalur formal, nonformal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan;
- Ayat 16 : bahwa pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, social, budaya, aspirasi dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh, dan untuk masyarakat.

2. Landasan teori

Sebelum mengurai lebih jauh tentang Model Pelatihan MIDA (*Motivation-Innovative-Development-Achievement*) dalam pengelolaan limbah industri pakaian jadi, terlebih dahulu akan diuraikan beberapa teori yang mendukung model tersebut.

a. Pengertian limbah

Limbah adalah setiap bahan atau material yang sementara tidak dapat digunakan lagi dan harus dibuang atau dimusnahkan (Kristanto, 2004). Limbah atau Sampah adalah sebagian dari sesuatu yang tidak dipakai, tidak disenangi atau sesuatu yang dibuang, yang umumnya berasal dari kegiatan manusia dan bersifat padat (Soemirat, 2011). Selanjutnya Sucipto (2012), menyatakan bahwa sampah adalah limbah atau bahan buangan yang dapat terdiri dari tiga bentuk keadaan, yakni limbah padat, limbah cair, dan limbah gas. Definisi lain juga telah dikemukakan oleh Hadiwiyoto (1983), bahwa sampah adalah sisa-sisa bahan yang telah mengalami perlakuan baik yang telah diambil bagian utamanya, telah mengalami pengolahan, dan sudah tidak bermanfaat lagi, dan jika dilihat dari segi ekonomis sudah tidak ada harganya, serta dari segi lingkungan dapat menyebabkan pencemaran atau gangguan pada kelestarian alam.

Limbah dapat ditinjau dari konsep antroposentris, yaitu yang berkaitan erat dengan kepentingan manusia, sesuatu dalam bentuk materi, energi ataupun informasi yang berada di dalam sistem di tempat pada waktu yang tidak sesuai dengan peruntukannya bagi seseorang atau sekelompok orang dianggap tidak berguna (Soemarwoto, 2009). Sedangkan limbah padat (*solid waste*) adalah semua bahan atau material yang dibuang, dan tidak digunakan lagi yang tidak berbentuk cair maupun gas (Soegianto, 2010).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa limbah adalah benda yang tidak berguna, tidak dipakai dan harus dibuang sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup manusia.

b. Pengelolaan limbah industri pakaian jadi

Istilah pengelolaan merupakan terjemahan dari kata *management*, berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, melaksanakan, mengelola, mengendalikan, dan memperlakukan. Namun, kata manajemen sendiri sudah diserap kedalam bahasa Indonesia menjadi kata manajemen yang berarti sama dengan istilah pengelolaan, yakni sebagai suatu proses mengoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif (Mariyana, 2010).

Menurut Winarno Hamiseno (dalam Gaffar, 2011), pengelolaan adalah substantifa dari mengelola, sedangkan mengelola adalah suatu tindakan yang dimulai dari penyusunan data, merencana, mengorganisasikan, melaksanakan sampai pengawasan dan penilaian. Pengelolaan menghasilkan sesuatu dan sesuatu itu dapat merupakan sumber penyempurnaan dan peningkatan pengelolaan selanjutnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka pengelolaaan adalah suatu tindakan yang dimulai dari penyusunan data, merencana, mengorganisasikan, melaksanakan sampai pengawasan dan penilaian.

Pengelolaan limbah dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok dalam mengurangi volume limbah yang diintegrasikan dalam kegiatan-kegiatan kerja, mulai dari proses pengambilan keputusan, keterlibatan teknis pelaksanaan, membentuk organisasi sampai pada monitoring dan evaluasi (Gaffar, 2011).

Hadiwiyoto (1983) mengemukakan bahwa pengelolaan sampah adalah perlakuan terhadap sampah untuk memperkecil atau menghilangkan masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penanganan sampah antara lain: (1) pengumpulan sampah, (2) tahap pemisahan, (3) tahap pembakaran, dan (4) tahap penimbunan sampah. Hal ini sangat memerlukan penanganan karena masalah sampah berkaitan dengan masalah lingkungan hidup dalam wujud nyata dan mengganggu kehidupan manusia.

Pengelolaan limbah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk melindungi kesehatan masyarakat, menjaga kebersihan kota dan menjaga kualitas lingkungan (Sucipto, 2012). Sama halnya yang dikemukakan John, et al. (2011), bahwa *management of waste all over the world is one of the first important priorities to protection of community health as well as the environment* (pengelolaan limbah di seluruh dunia adalah salah satu prioritas pertama yang penting untuk perlindungan kesehatan masyarakat serta lingkungan).

Perencanaan pengelolaan sampah yang komprehensif perlu memperhatikan sumber sampah, lokasi, pergerakan atau peredaran, dan interaksi dari peredaran sampah dalam suatu lingkungan urban. Untuk

mencapai hal diatas perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) penyimpanan sampah, (2) pengumpulan sampah, (3) pembuangan sampah, dan (4) pemusnahan sampah (Sudradjat, 2006).

Konsep pengelolaan limbah yang mengintegrasikan prinsip 3R (*reduce, reuse, recycle*) adalah pengelolaan sampah mulai dari sumbernya. *Reduce* adalah mengurangi timbulan sampah pada sumbernya. *Reuse* adalah sampah yang dimanfaatkan sesuai fungsi awal, baik dengan mengubah bentuknya atau tetap seperti semula, sedang *recycle* adalah proses pengolahan sampah yang dapat menghasilkan produk yang bermanfaat kembali (Dwiyanto, 2011).

Selanjutnya Suryati (2009), mengemukakan tiga cara mudah dan aman untuk mengatasi masalah sampah. Cara ini dikenal dengan prinsip 3 R, yaitu:

1) *Reduce* (mengurangi)

Sebisa mungkin mengurangi penggunaan barang, antara lain menghindari pembelian barang yang berpotensi menghasilkan banyak sampah, menghindari barang sekali pakai, atau mengurangi pemakaian kantong plastik dengan membawa tas sendiri saat belanja.

2) *Reuse* (penggunaan kembali)

Sebisa mungkin memilih barang-barang yang bisa dipakaia kembali, menghindari pemakaian barang-barang yang *disposable* (sekali pakai, buang). Hal ini dapat memperpanjang waktu pemakaian barang sebelum barang tersebut menjadi sampah.

3) *Recycle* (mendaur ulang)

Sebisa mungkin barang-barang yang sudah berguna didaur ulang lagi. Usaha ini dilakukan dengan mengubah barang bekas menjadi benda lain yang lebih berguna dan layak pakai.

Manfaat dari pendekatan *Reduce, Reuse* dan *Recycle* menurut Kurib (2006), yaitu: (1) mengurangi ketergantungan terhadap TPA sampah yang semakin sulit didapatkan, (2) meningkatkan efisiensi pengolahan sampah perkotaan, dan (3) menciptakan peluang usaha bagi masyarakat. Penerapan *reduce, reuse* dan *recycle* pada pengelolaan sampah akan berhasil dengan baik bila dilakukan dengan melibatkan seluruh aktor (*stake holders*) terkait, seperti pemerintah, pengusaha, LSM, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sucipto (2012), bahwa penggunaan sistem daur ulang dapat mengurangi biaya pengumpulan, pengangkutan dan pembuangan akhir sampah.

Selanjutnya pengolahan limbah industri pakaian jadi, menurut Manik (2007), bahwa semua industri akan menghasilkan produk sampingan yang

tidak atau kurang bernilai ekonomis yang disebut dengan limbah yang terdiri atas limbah padat, cair dan gas. Suryani (2008) menyatakan bahwa, limbah industri pakaian jadi merupakan limbah padat sisa buangan dari suatu usaha yang bergerak di bidang produksi pakaian. Salah satu limbah yang paling banyak dihasilkan oleh kegiatan industri pakaian jadi tersebut adalah sisa potongan kain yang biasa disebut kain perca.

Kain perca merupakan sisa potongan pada proses pengguntingan busana, baik pada pembuatan busana yang dilakukan oleh industri rumah tangga, industri kecil maupun industri besar. Selanjutnya menurut Sulistiyo (2012) menyatakan bahwa kain perca bukanlah barang yang sulit ditemukan di kehidupan sehari-hari. Kain perca tersebut dapat ditemukan dari penjahit, konfeksi ataupun industri garmen. Oleh karena itu bentuk dan ukuran kain perca berbeda-beda. Kain perca dapat saja tidak berguna atau berguna, tergantung bagaimana pengelolaannya. Lebih lanjut Suryani (2008) bahwa kain perca dapat dikelola menjadi bermanfaat dan mempunyai nilai ekonomi serta ramah lingkungan.

Guner (2005) mengemukakan, *"The 5R principle used in waste management can also be applied to textile and apparel wastes. The can be given briefly as follows: reduce, reuse, recover, replace and recycle."* (Prinsip 5R yang digunakan dalam pengelolaan sampah juga dapat diterapkan untuk tekstil dan limbah pakaian. Yang dapat diberikan secara singkat sebagai berikut: mengurangi, penggunaan ulang, diambil kembali, menggantikan dan mendaur ulang).

Menurut Wardhana (2004) menyatakan bahwa, pemanfaatan kembali limbah padat ternyata banyak memberikan keuntungan bagi kehidupan manusia, limbah (bahan buangan) padat yang semula tidak berharga, setelah dimanfaatkan kembali melalui proses daur ulang, menjadi bernilai ekonomis.

Hal ini sejalan dengan pendapat Utami (2010), bahwa dalam usaha daur ulang kain perca sebagai inovasi produk rumah tangga diharapkan dapat menghasilkan; (1) produk yang dibutuhkan oleh masyarakat hal ini membutuhkan tingkat kreatifitas dan keterampilan untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan bermutu, (2) dilihat dari aspek ekonomi bahan bakunya berasal dari limbah konfeksi (sampah) yang didaur ulang sehingga harga jual yang ditawarkan produk akan lebih murah atau paling tidak sama dengan harga pasar, (3) aspek lingkungan, kain perca merupakan sampah non organik yang sulit dihancurkan oleh bakteri sehingga pendaurulangan kain perca tentu saja dapat mengurangi jumlah sampah di masyarakat.

Pengelolaan limbah industri pakaian jadi yang berupa kain perca dapat dilakukan dengan daur ulang dimulai dari daur ulang yang paling mudah tanpa membutuhkan keterampilan khusus sampai pada pengelolaan perca kain yang membutuhkan suatu keterampilan tertentu. Daur ulang limbah

industri pakaian jadi yang berupa kain perca yang paling mudah menurut Didik (2004), bahwa kain perca yang merupakan limbah di pabrik konfeksi ternyata masih bisa dibuat menjadi barang yang cukup punya nilai. Salah satunya adalah mengubahnya menjadi kain lap. Mengubah kain perca menjadi lap sesungguhnya sederhana saja. Bila kain perca masih cukup besar tinggal dipotong sesuai kebutuhan, kemudian dijahit pinggirannya. Kalau potongannya merupakan potongan kecil-kecil, kain perca itu disambung-sambung sehingga menghasilkan ukuran yang dikehendaki.

Menurut Daud (2011) menyatakan bahwa, berbagai benda dapat diciptakan dari kain perca yang dianggap sampah, tergantung kreativitas pembuatnya dan hasilnya dapat dijadikan sebagai peluang membuka usaha. Menjahit kain perca merupakan pembuatan suatu kerajinan tekstil yang terbuat dari guntingan kain yang dibentuk secara khusus sesuai kebutuhan dan dapat berfungsi sebagai benda pakai maupun benda hias. Menjahit kain perca dapat diartikan menjahit atau menyambung potongan-potongan kain yang dibentuk sesuai keinginan atau kebutuhan (Damayanti, 2012).

Adapun teknik penjahitan kain perca terdiri atas: (1) teknik *patchwork*, (2) *quilt*, atau metalase, (3) teknik anyam, dan (4) langsung jahit. Setiap teknik di dalam menjahit kain perca memiliki karakteristik tersendiri sehingga dapat dibedakan karakteristik dari masing-masing teknik tersebut.

1) Teknik *patchwork*,

Teknik *patchwork* merupakan salah satu teknik yang menggabungkan beberapa potongan kain menjadi kain yang lebih besar. Menurut Tjahjadi (2006), bahwa *patchwork* merupakan seni keterampilan menjahit dengan cara menggabungkan potongan-potongan perca kain menurut pola yang diinginkan dengan cara dijahit tangan atau mesin. Selanjutnya menurut Tjahjadi, 2007, bahwa karakteristik teknik *patchwork* antara lain terletak pada cara penggabungan kain tersebut. Berbagai benda dapat dibuat dengan teknik *patchwork*. Bentuk dasar potongan kain perca dengan teknik *patchwork* adalah bentuk geometris seperti segitiga, segiempat, persegi panjang, jajaran genjang, lingkaran, segilima, dan wajik.

Motif *patchwork* dapat diwujudkan dari paduan motif kain perca maupun warna kain perca, hal ini merupakan salah satu daya tarik utama pada tekni *patchwork*. Motif kain perca yang dapat dipilih yaitu motif geometris seperti motif garis, kotak-kotak, dan polkadot, motif organis seperti motif bunga, daun dan bintang dan motif abstrak.

2) Teknik *Quilt* atau metalase

Teknik *quilt* atau metalase, adalah teknik pembuatan hiasan pada suatu benda dengan mengisi pada bagian yang dihias dengan busa, kapas dan benang untuk mendapatkan efek timbul dari hiasan tersebut. Dalam hal ini,

kain perca yang telah dibuat dengan teknik *patchwork*, kemudian diisi dengan busa.

3) Teknik anyaman

Teknik anyaman adalah teknik pembuatan kain dengan menjalin dua kelompok benang arah lungsin dan pakan. Caranya dengan membentuk kain perca menjadi tali panjang kemudian dijalin (Sisilia dkk, 2010).

Menurut Tjahjadi (2006) bahwa dalam pendaur-ulangan perca kain ini, *patchwork* dan *quilting* merupakan suatu hasil karya jahit indah yang dapat menghasilkan suatu karya berupa taplak meja, hiasan dinding, tas, sarung bantal, *assesories* rambut, penutup tempat tidur (*badcover*) dan lain-lain (lihat lampiran1). Selanjutnya menurut Daud (2011), bahwa tehnik *patchwork quilting*, kain perca disulap menjadi hiasan dinding atau benda lain harganya akan mencapai ratusan ribu bahkan sampai jutaan rupiah.

Berdasarkan keterangan di atas maka pengelolaan limbah kain perca adalah tindakan yang dilakukan terhadap limbah kain perca untuk merencanakan, melaksanakan 3R, dan menghasilkan produk kerajinan, sehingga mencakup aspek sosial, aspek ekonomi dan aspek lingkungan.

c. Konsep pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Menurut Kamil Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia (Kamil, 2010). Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2011) bahwa, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.

Rivai & Ella Jauvani (2009), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill* dan lain-lain.

Talbot, et al. (2008), mengemukakan bahwa *Training is the process of making proficient through instruction and hands-on practice that is expected to be used in the performance of assigned duties. Research on employee training has stressed the impact of training on different types of outcomes. A popular distinction in what training may contribute is made in the four-level model of Kirkpatrick (1998). This model distinguishes; (1) reaction criteria that represent attitudinal and affective responses to the training; (2) learning criteria, learning outcomes of the training without reference to the performance for which the training was meant; (3) behavioural criteria, actual on-the-job performance; and (4) results criteria, distal and macro criteria that relate to productivity and profits.*

Definisi pelatihan menurut Tablot menekankan pada pelatihan untuk karyawan yang ditujukan pada dampak dari hasil pelatihan tersebut, yaitu; (1) respons terhadap sikap dan afektif untuk mengikuti pelatihan, (2) kriteria belajar yang merupakan hasil belajar dari pelatihan, (3) perilaku yang berhubungan dengan kinerja, dan (4) hasil pelatihan berhubungan dengan produktifitas dan keuntungan.

Gardner (1981), dalam Sudirman (2001) menjelaskan bahwa “*Training can be defined broadly is the techniques and arrangement aimed at fostering and experiencing learning. The focus in on learning*”. Gardner mengemukakan, bahwa pelatihan itu lebih difokuskan pada kegiatan pembelajaran. Mc. Gahee, dalam buku “*The Complete book of Training*”, menjelaskan bahwa; “pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi”. Pada bagian lain dari buku tersebut mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nitisemito (2006), mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.

Kamil (2010), tujuan pelatihan dalam rangka pemberdayaan masyarakat adalah (1) mengembangkan kemampuan dan keterampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan

dalam pengembangan usaha, (2) untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih efektif, (3) untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif sehingga dalam mengembangkan usahanya, (4) Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerjasama, (5) mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/ keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2009) yang menjelaskan bahwa tujuan pelatihan pada hakikatnya adalah perubahan kemampuan yang merupakan bagian dari perilaku.

Pengertian pelatihan antara satu rumusan dengan rumusan lain pada umumnya tidak bertentangan, melainkan memiliki ciri atau unsur yang sama. Dalam suatu pelatihan memiliki beberapa ciri, yaitu: (a) direncanakan dengan sengaja, (b) adanya tujuan yang hendak dicapai, (c) ada peserta (kelompok sasaran) dan pelatihan, (d) ada kegiatan pembelajaran secara praktis, (e) isi belajar dan berlatih menekankan pada keahlian atau keterampilan suatu pekerjaan tertentu, (f) dilaksanakan dalam waktu relatif singkat, dan (g) ada tempat belajar dan berlatih.

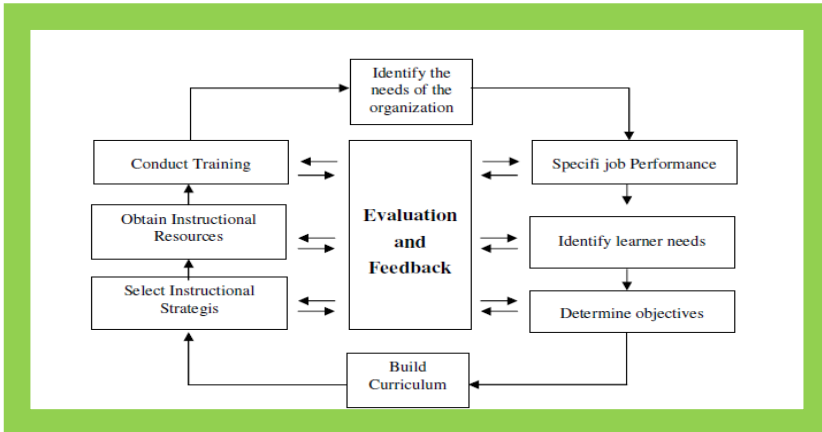
Berdasarkan beberapa ungkapan tentang pengertian dan tujuan pelatihan serta ciri-ciri yang digambarkan dalam suatu pelatihan tersebut, maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu upaya melalui proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam suatu tugas pekerjaan tertentu dan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat pada tempat tertentu.

d. Model-model pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan pada umumnya lebih banyak digunakan oleh lembaga-lembaga atau organisasi baik pemerintah maupun swasta, dan juga perusahaan, dengan menggunakan model-model yang berbeda. Model-model pelatihan yang ditampilkan tersebut, kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai tenaga kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelaksanaan pelatihan juga dapat saja dilakukan di masyarakat, yang juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari warga masyarakat seperti pengetahuan atau bidang keterampilan tertentu.

Nedler (1982), yang dikenal dengan *The Critical Events model (CEM)* atau disebut dengan model terbuka yang langkah langkahnya terlihat lebih detail dan spesifik. Pada model ini tidak semua variabel bisa diidentifikasi atau

ditetapkan pada saat dilakukan perancangan program pelatihannya, namun pada setiap langkahnya selalu di evaluasi dan sebagai balikan. Siklus pelatihan pada *CEM* dapat digambarkan sebagai berikut:

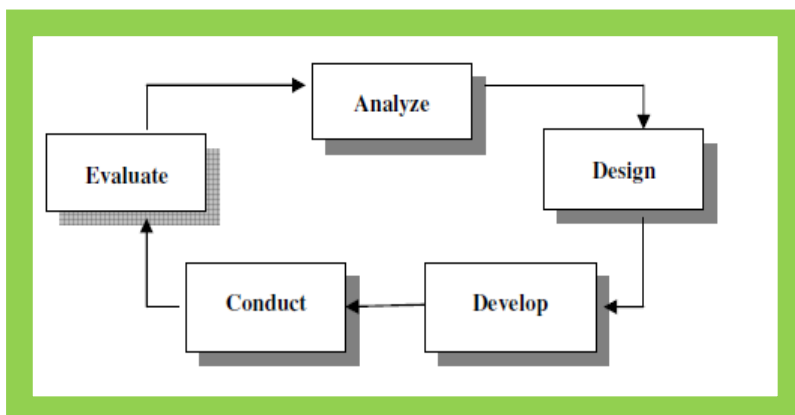


Gambar 1. Model Critical Event
Sumber: Nedler (1982)

Model yang dikembangkan Nedler ini dimulai dari: 1) menentukan kebutuhan organisasi, 2) menentukan spesifikasi pelaksanaan tugas, 3) menentukan kebutuhan pembelajar, 4) merumuskan tujuan, 5) menentukan kurikulum, 6) memilih strategi pembelajaran, 7) mendapatkan sumber belajar, dan 8) melaksanakan pelatihan, dan selanjutnya kembali lagi ke menentukan kebutuhan. Perputaran ini bertujuan untuk melihat keunggulan dan kelemahan dari pelatihan yang telah dilaksanakan, apakah masih perlu diadakan perbaikan atau memang sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Goad, (1982) menggambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan yang siklus pelatihannya terdiri dari: 1) Analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*), 2) Desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*), 3) Pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*), 4) Pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*), dan 5) Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*).

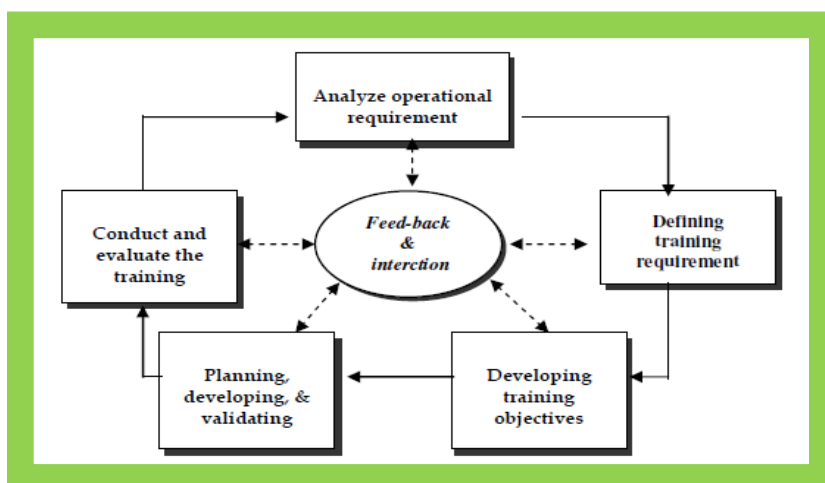
Secara skematis langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Siklus Pelatihan Lima Tahap
Sumber: Goad, 1982.

Mayo & Du Bois, (1987) juga mengembangkan model pelatihan melalui lima tahap (fase), yang dikenal dengan *Continuous Loop Training Development and Implementation Model* atau *Closed-loop Continuous System*. Kelima fase tersebut adalah : (1) fase *analyze operational requirement*, (2) fase *defining training requirement*, (3) fase *developing objectives*, (4) fase *planning, developing, and validating training*, dan (5) fase *conduct and evaluate the training*.

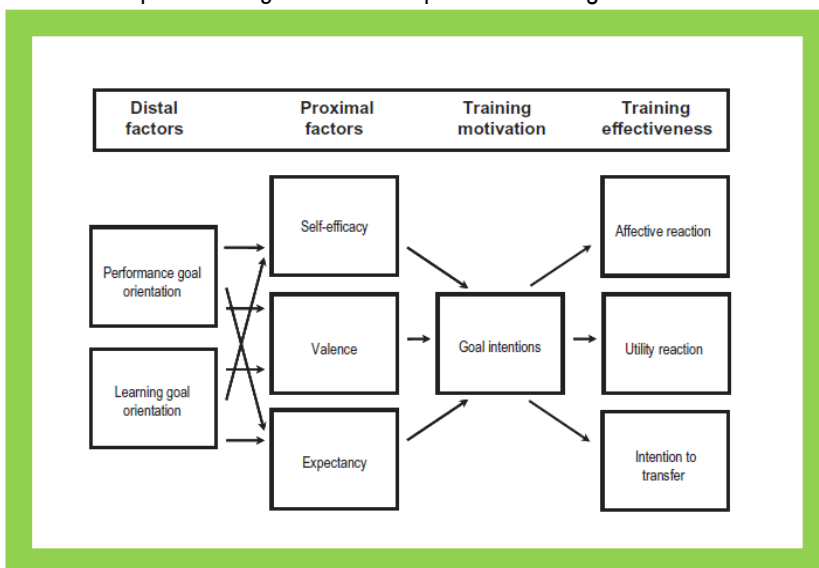
Secara skematis kelima fase ini dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3. Model Siklus Pelatihan Lima Tahap
Sumber: Mayo, P and Du Bois, PH. (1987).

Colquitt (2000) model pelatihan terdiri atas : kemampuan diri (*self-efficacy*) mengacu pada keyakinan individu mengenai kepercayaan terhadap kemampuan diri untuk melakukan tugas yang spesifik. Hal ini diyakini untuk mengatur perilaku dengan mempengaruhi pilihan tugas, usaha dan ketekunan dalam menghasilkan prestasi dari tugas tersebut. *Self-efficacy* (kepercayaan terhadap kemampuan diri) menghasilkan pola respons yang berbeda pada setiap individu baik yang kemampuan tinggi maupun yang mempunyai kemampuan rendah. Individu dengan kemampuan tinggi dapat mengatur diri mereka untuk tujuan yang menantang sebaliknya individu yang mempunyai kepercayaan kemampuan diri (*self-efficacy*) memiliki aspirasi rendah dan komitmen yang lemah untuk mencapai tujuan. Tujuan dari pelatihan motivasi ini adalah untuk meningkatkan aspek pencapaian prestasi terhadap motivasi (*Achievement Motivation*) dari diri individu sehingga menjadi kemampuan memotivasi diri (*self motivation*) pada diri individu itu sendiri.

Tahapan *Training Motivation* dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. *Training Motivation*

Sumber: Colquitt (2000)

Distal factor adalah faktor yang mempengaruhi *motivasi training* melalui efeknya pada *proximal factor*. *Learning goal orientation* adalah orang yang lebih suka mempelajari teknik baru atau keahlian baru dan mereka itu mencari tugas-tugas yang menantang, gigih untuk menguasai tugas walaupun ada halangan. *Performers goal oriented* adalah orang yang lebih suka kepada

tujuan yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan kemampuannya dan mendapatkan pujian. Mereka itu cenderung menghindari tantangan dan menghindari pencapaian tujuan yang banyak halangannya.

Proximal factor adalah faktor yang secara langsung mempengaruhi *motivasi training*, terdiri atas: (1) kepercayaan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu, (2) (*valence*) adalah pemikiran seseorang tentang nilai dari hasil yang diinginkan dari pekerjaan tersebut. orang yang menganggap penting dari hasil belajar, menunjukkan tingkat motivasi yang meningkat. Karenanya hasil dari belajar dari suatu program training harus di tekankan.pada saat sebelum training untuk meningkatkan motivasi. *Expectancy* (harapan) adalah apakah keinginan tersebut sesuai dengan harapan apa yang akan dicapai. *Goal intension* adalah keinginan terhadap tujuan dari itu sendiri. Fase sebelum mengambil keputusan yang berujung pada pemilihan dari tujuan tertentu. *Goal intension* sebagai keputusan yang mengubah keinginan menjadi keputusan untuk mengubah keinginan dan keputusan ini disertai dengan keinginan yang kuat. Keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu (perilaku seseorang ntuk mencapai tujuan yang diinginkan).

Sebagai sebuah proses, pelatihan bukanlah suatu program yang telah lengkap dan dapat dibuat seketika. Pelatihan memerlukan waktu, serta meliputi intensitas, frekuensi, dan durasi waktu tertentu, serta bersifat continous dan melibatkan berbagai elemen yang harus dikelola secara benar. Pendekatan sistem menghendaki pengelolaan pelatihan secara sistematis dan berorientasi kepada hasil. Masing-masing komponen memiliki keterkaitan dengan komponen lain, sehingga semakin sempurna setiap proses yang dilakukan, maka akan semakin baik hasil yang didapatkan.

b. Belajar dan Pembelajaran

Beberapa ahli mendefinisikan tentang belajar, antara lain Sudiman (2009) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses yang kompleks yang terjadi pada semua orang dan berlangsung seumur hidup, sejak dia masih bayi hingga ke liang lahat nanti. Salah satu tanda bahwa seseorang telah belajar adalah adanya perubahan tingkah laku dalam dirinya. Perubahan tingkah laku ini menyangkut baik perubahan yang bersifat pengetahuan (kognitif) dan keterampilan (psikomotor) maupun yang menyangkut nilai.

Menurut Haling (2006), belajar pada diri manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar mempunyai tujuan untuk mengubah tingkah laku seseorang ke arah yang berkualitas dan sasarannya meliputi tingkah laku (kognitif), keterampilan (psikomotorik) dan sikap (afektif). Selanjutnya ditambahkan oleh Darmawan (2010), bahwa belajar dalam arti yang lebih luas adalah proses perubahan tingkah laku yang dinyatakan dalam

bentuk penguasaan, penggunaan dan penilaian terhadap atau mengenai sikap dan nilai-nilai, pengetahuan dan kecakapan dasar yang terdapat berbagai aspek kehidupan atau pengalaman yang terorganisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku seseorang yang terlihat berbeda dari sebelumnya, akibat dari berbagai pengalaman dan latihan, dimana perubahan yang terjadi cenderung bersifat relative atau sama.

1) Landasan belajar

Pada prinsipnya proses belajar yang dialami manusia berlangsung sepanjang hayat, artinya belajar adalah proses terus-menerus, yang tidak pernah berhenti dan terbatas pada dinding kelas. Hal ini didasari pada asumsi bahwa di sepanjang kehidupannya, manusia akan selalu dihadapkan pada masalah-masalah, rintangan-rintangan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam kehidupan ini. Prinsip belajar sepanjang hayat ini sejalan dengan empat pilar pendidikan universal seperti yang dirumuskan UNESCO, yaitu (1) *learning to know*, *learning to do*, *learning to be*, dan *learning to life together* mengandung pengertian bahwa belajar pada dasarnya tidak hanya berorientasi kepada produk atau hasil belajar, akan tetapi juga harus berorientasi kepada proses belajar. Dengan proses belajar, siswa bukan hanya dasar akan apa yang harus dipelajari, akan tetapi juga memiliki kesadaran dan kemampuan bagaimana cara menghadapi yang harus dipelajari.

Landasan pengembangan model pelatihan dapat dilakukan melalui pendekatan pembelajaran berbasis masalah (PBM). Menurut Rusman (2010), teori yang melandasi PBM sebagai sebuah model diantaranya sebagai berikut.

a) Teori Belajar Jean Piaget

Menurut Suparno (2011), teori kognitif dari Piaget merupakan teori yang sangat dikenal dalam bidang pendidikan. Piaget menyatakan bahwa perkembangan kognitif bukanlah hasil dari kematangan organism semata, bukan juga karena pengaruh lingkungan melainkan hasil dari interaksi keduanya. Selanjutnya ditambahkan oleh Trianto (2009), bahwa perkembangan Piaget memiliki 4 aspek, yaitu: (1) kematangan, sebagai hasil perkembangan susunan saraf; (2) pengalaman, yaitu hubungan timbale balik antara organism dengan dunianya; (3) interaksi sosial, yaitu pengaruh-pengaruh yang diperoleh dalam hubungannya dengan lingkungan sosial; dan (4) ekuilibrasi, yaitu adanya kemampuan atau sistem yang mengatur dalam diri. Menurut Slavin (2009), implikasi teori Piaget dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

- (1) Memusatkan perhatian pada proses, bukan sekedar pada hasilnya;
- (2) Menekankan pada pentingnya peran siswa dalam berinisiatif sendiri dan keterlibatannya dalam pembelajaran, siswa didorong untuk mengemukakan sendiri melalui interaksi dengan lingkungannya;
- (3) Menyadari adanya perbedaan individu dalam hal kemajuan perkembangan sehingga harus melaksanakan usaha secara khusus untuk mengatur kegiatan pembelajaran di kelas dalam bentuk individual atau kelompok kecil.

b) Teori Vygotsky

Seorang psikolog asal Rusia bernama Vygotsky mengkritik pendapat Piaget yang menyatakan bahwa faktor utama yang mendorong perkembangan kognitif seseorang adalah motivasi atau daya diri dalam individu itu sendiri untuk mau belajar dan berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Vygotsky, sosial merupakan faktor yang terpenting yang mendorong perkembangan kognitif seseorang (Muhkal, 2009).

Implikasi dari teori Vygotsky didalam pembelajaran mensyaratkan antara lain (Rusman, 2010):

- (1) Penciptaan suasana pembelajaran yang memungkinkan dan mendorong siswa berkolaborasi dan sesamanya yang belajar;
- (2) Pemberian dukungan dinamis sedemikian hingga dapat berkembang secara optimal akan zona perkembangan proximal masing-masing. Sementara disisi lain (sesuai dengan teori Piaget), sikap siswa diupayakan dan didorong untuk berusaha mengembangkan diri masing-masing secara maksimal, yaitu mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerjasama secara independen.

c) Teori belajar Jerome S. Bruner

Jerome S. Bruner adalah seorang ahli psikologi perkembangan dan ahli psikologi belajar kognitif. Penelitiannya yang demikian banyak meliputi persepsi manusia, motivator belajar dan berfikir. Bruner menganggap bahwa belajar penemuan sesuai dengan pencarian pengetahuan secara aktif oleh manusia, dan dengan sendirinya memberikah hasil yang lebih baik. Berusaha sendiri untuk mencari pemecahan masalah serta pengetahuan yang menyertainya, menghasilkan pengetahuan yang benar-benar bermakna (Dahar dalam Trianto, 2009). Selanjutnya ditambahkan, bahwa Bruner juga menganggap bahwa belajar meliputi tiga proses kognitif, yaitu memperoleh informasi baru, transformasi pengetahuan, dan menguji relevansi dan ketepatan pengetahuan. Adapun penjelasan dari masing-masing proses kognitif yang dimaksud sebagai berikut (Trianto, 2009):

- (1) Tahap informasi, yaitu tahap awal untuk memperoleh pengetahuan atau pengalaman baru dimana dalam rekam pelajaran akan diperoleh sejumlah informasi yang berfungsi sebagai penambahan pengetahuan yang lama, memperluas dan memperdalam, serta kemungkinan informasi yang baru bertentangan dengan informasi yang lama.
- (2) Tahap transformasi, yaitu tahap memahami, mencerna, dan menganalisis pengetahuan baru serta ditransformasikan dalam bentuk baru yang mungkin bermanfaat untuk hal-hal yang lain, yaitu informasi harus dianalisis dan ditransformasikan ke dalam bentuk yang lebih abstrak atau kontekstual agar dapat dipergunakan ke dalam hal yang lebih luas.
- (3) Tahap evaluasi, yaitu untuk mengetahui apakah hasil transformasi pada tahap kedua benar atau tidak. Evaluasi kemudian dinilai sehingga dapat diketahui pengetahuan mana yang diperoleh dan tahap transformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami gejala lainnya.

Menurut Bruner proses belajar dapat dibangun dalam tiga tahap, yaitu (Ratumanan, 2004):

- (1) Enaktif (*enactive*), merupakan tahap belajar dimana suatu pengetahuan dipelajari (cara aktif), dengan menggunakan benda-benda konkrit atau situasi yang nyata dan tanpa menggunakan pikiran atau kata-kata.
- (2) Ikonik (*iconic*), merupakan tahap belajar dimana suatu pengetahuan dipelajari dengan mempresentasikan dalam wujud gambaran visual, yaitu berupa gambar atau diagram yang menggambarkan hal-hal yang konkrit atau situasi nyata.
- (3) Simbolik (*symbolic*), merupakan tahap belajar dimana suatu pengetahuan dipelajari dengan mempresentasikan ke dalam bentuk-bentuk simbol atau lambing.

2) Pembelajaran pada orang dewasa

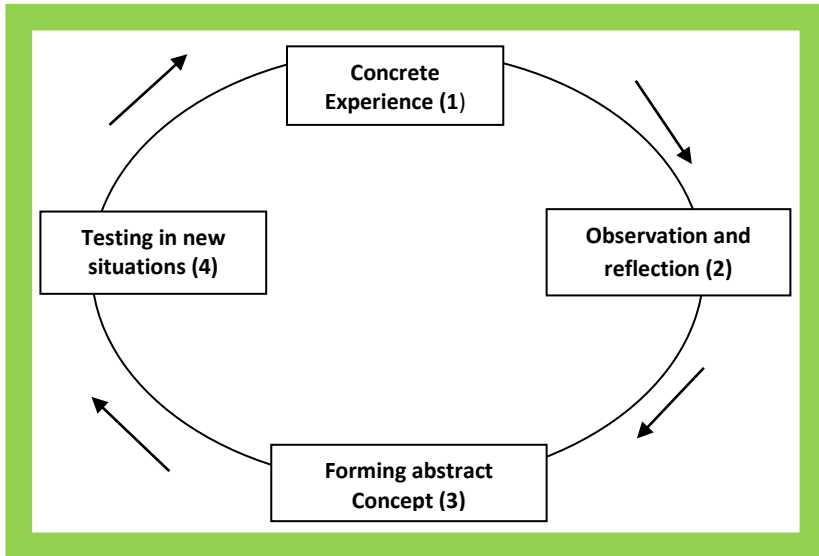
Proses pembelajaran pada orang dewasa (*adult learning*) memerlukan pendekatan dan metode yang berbeda dengan pembelajaran pada anak-anak. Kebanyakan teori mengenai proses belajar didasarkan pada rumusan mengenai pendidikan sebagai suatu proses transisi budaya. Berdasarkan teori tersebut lahir istilah pedagogi yang berarti memimpin atau membimbing anak-anak. Secara khusus, pedagogi selanjutnya diartikan sebagai suatu ilmu dan seni mengajar anak-anak. Dewasa ini, di kalangan para ahli pendidikan orang dewasa telah berkembang suatu teori tentang cara mengajar orang dewasa. Istilah yang terkenal kemudian adalah andragogi yang berarti memimpin atau membimbing orang dewasa.

Pengembangan pendekatan *adult learning* dimotori oleh Malcom Knowles (dalam Lieb, 1991), yang mengidentifikasi karakteristik-karakteristik pembelajaran orang dewasa sebagai berikut.

- a) Orang dewasa bersifat otonomi dan mampu mengarahkan dirinya sendiri, mereka butuh kebebasan;
- b) Orang dewasa telah mengakumulasi pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan, termasuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga dan pendidikan sebelumnya. Mereka perlu menghubungkan belajarnya dengan dasar pengalaman atau pengetahuannya.
- c) Orang dewasa berorientasi pada tujuan. Mereka umumnya tahu apa tujuannya yang hendak mereka capai. Tujuan dari belajar harus dijelaskan di awal dan instruktur/guru/trainer harus menunjukkan kepada pembelajar bagaimana mereka akan dibantu untuk mencapai tujuan mereka;
- d) Orang dewasa berorientasi pada sesuatu yang relevan, mereka harus tahu alasan mengapa mereka harus belajar sesuatu.
- e) Orang dewasa bersifat praktis, mereka memfokuskan diri pada hal-hal yang bermanfaat langsung dalam kehidupan dan pekerjaannya.
- f) Sebagaimana semua pembelajar lainnya, orang dewasa membutuhkan perhatian dan penghargaan. Mereka harus diperlakukan sebagai orang yang sejajar, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang setara dan diberi kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya.

3) Pembelajaran Menggunakan Pengalaman (*Experiential Learning*)

Salah satu metode pembelajaran pada orang dewasa adalah dengan menggunakan pengalaman, yang disebut dengan *experiential learning*. Teori pembelajaran ini dikemukakan oleh Kolb, tidak bisa dilepaskan dari ungkapan yang sangat terkenal dari Confusius di tahun 450 sebelum masehi bahwa, “jika kita mendengar maka kita akan lupa, kita melihat maka mungkin kita akan ingat, kita mengalami maka kita akan mengerti”. Proses pembelajaran dalam pendekatan ini dilakukan dengan memberikan suatu pengalaman yang disengaja, terkait dengan informasi yang hendak diajarkan. Sebagai sebuah model pembelajaran, *experiential learning* dapat digambarkan sebagai suatu proses dimana pengalaman-pengalaman individu direfleksikan dan dari padanya timbul gagasan atau pengetahuan-pengatahuan baru. Proses *experiential learning* semacam sebuah siklus yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 5. Siklus Model Experiential Learning (Achmad, 2005)

Menurut model tersebut, proses pembelajaran bermula dari adanya suatu pengalaman yang diobservasi dan direfleksikan. Dari hasil proses tersebut, individu akan membentuk konsep-konsep abstrak yang kemudian dicobakan pada berbagai situasi baru. Mencoba menerapkan pada situasi baru lagi bagi individu, demikian seterusnya proses pembelajaran berlangsung, seperti sebuah siklus (Achmad, 2005).

Menurut Greenway (2005), dengan menggunakan model Experiential learning maka peran terpenting seorang trainer dalam sebuah pelatihan adalah menjadi fasilitator. Fasilitator berfungsi sebagai perancang pengalaman belajar kreatif. Sebagai fasilitator harus menciptakan situasi belajar yang memungkinkan semua peserta memperoleh pengalaman baru dan membantu peserta menata pengalamannya di masa lampau dengan cara baru.

Pengelolaan kelas dalam model *experiential learning*, lebih bersifat sebagai fasilitator. Untuk itu perlu dikenali fungsi-fungsi fasilitator sebagai berikut (Achmat, 2005).

- Emotional stimulation*, merupakan perilaku ekspresif fasilitator harus mampu merangsang ekspresi emosi peserta secara lebih bebas.
- Caring*, fasilitator harus mampu mengembangkan hubungan interpersonal yang hangat dan bersahabat. Hubungan ini ditandai dengan adanya pemahaman terhadap peserta.
- Meaning attribution*, fasilitator berfungsi untuk menyediakan penjelasan kognitif atas perilaku dan kegiatan yang dilaksanakan, atau dengan kata

lain fasilitator harus mampu mengarahkan peserta dalam pemberian arti atas sesuatu pengalaman belajar.

- d) *Executive function*, fasilitator berfungsi sebagai seorang eksekutif dalam kelas. Dalam hal ini fasilitator menggunakan pendekatan-pendekatan manajerial atas segala aktivitas yang terjadi di dalam kelas, seperti menghentikan aktivitas, bertanya kepada peserta untuk memproses pengalaman, dan sebagainya.

Seorang fasilitator yang profesional selain mengenali fungsinya sebagai seorang fasilitatif, seharusnya juga memahami gaya belajar para individu peserta pelatihan, karena hal ini akan sangat berguna dalam pengelolaan kelas. Kolb dan Fry (dalam Tennant, 1997) menyebutkan adanya empat gaya belajar yang didasarkan pada karakteristik belajarnya, meliputi:

- a) *Converger*, yaitu mereka yang mengutamakan konsep-konsep abstrak dan aktif bereksperimen. Ia kuat dalam mengaplikasikan secara praktis ide-idenya, menfokuskan pada penalaran deduktif dalam menghadapi masalah-masalah yang spesifik dan tidak emosional.
- b) *Diverger*, yaitu mereka yang mengutamakan pengalaman-pengalaman konkret dan merefleksikan hasil pengamatan. Ia memiliki kemampuan imajinatif yang kuat, dapat menggeneralisasikan ide-ide dengan baik dan melihat suatu hal dari perspektif yang berbeda serta memiliki ketertarikan pada orang-orang.
- c) *Assimilator*, yaitu mereka yang mengutamakan konsep-konsep abstrak dan menrefleksikan hasil pengamatan. Ia memiliki kemampuan yang baik dalam menciptakan model-model teoritis dan menggunakan penalaran induktif.
- d) *Accommodator*, yaitu mereka yang mengutamakan pengalaman-pengalaman konkret dan aktif bereksperimen. Kekuatan terbesarnya pada bagaimana melakukan sesuatu, berani mengambil resiko, dan memecahkan masalah secara intuitif.

C. MODEL PELATIHAN MIDA DALAM PENGELOLAAN LIMBAH INDRUSTRI PAKAIAN JADI

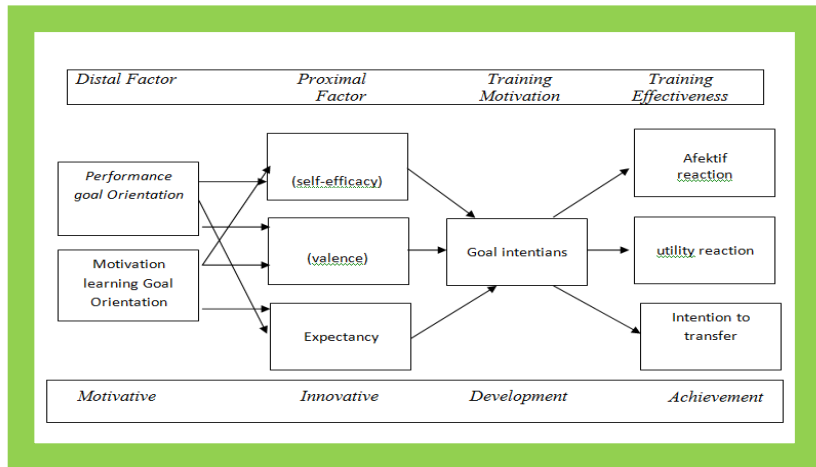
Model pelatihan MIDA merupakan model pelatihan yang ditujukan bagi masyarakat pengrajin di Kota Makassar. Tujuan pelatihan adalah untuk memberikan motivasi, inovasi, perkembangan dan prestasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pengrajin mengeloh limbah industri pakaian jadi dalam hal ini limbah kain perca, sehingga menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan di masa yang akan datang. Dengan demikian, model yang akan dirancang disesuaikan dengan kondisi masyarakat pengrajin di Kota Makassar.

1. Karakteristik model pelatihan MIDA

Berdasarkan batasan model yang dikemukakan sebelumnya, maka Model Pelatihan MIDA memiliki ciri yang spesifik, yakni model pelatihan uni dikembangkan dengan konsep desain model pelatihan yang dianggap memiliki kesesuaian dengan jenis dan kelompok sasaran penelitian ini, lebih cenderung ke model pelatihan motivasi (*Model of Training Motivation*) yang dikembangkan oleh Colquitt (2000), yang terdiri atas beberapa tahapan yaitu: (1) *distal factors*, meliputi; *performance goal orientation*, dan *learning goal orientation*, (2) *proximal factors* terdiri dari; *self-efficacy*, *valence* dan *expectancy*, (3) *training motivation*, terdiri atas; *goal intentions* dan (4) *training effectiveness*, terdiri atas; *affective reaction*, *utility reaction* dan *intention to transfer*.

Model Colquitt ini dipilih dengan pertimbangan bahwa pengadaptasian model ini sesuai dengan model pelatihan yang akan dibuat. model pelatihan MIDA (*Motivation-Innovative-Development-Achievement*) dikembangkan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan *need analysis* dari pengrajin berdasarkan survey pendahuluan (tgl 13 Agustus 2012), yaitu: (1) pada umumnya pengrajin di Kota Makassar tidak berkeinginan (*unmotivation*) untuk melakukan pengembangan diri dalam pengolahan limbah perca kain menjadi suatu produk daur ulang, (2) tidak pernah memperkenalkan atau membuat sesuatu yg baru (*innovative*) dalam membuat produk kerajinan dari perca kain, (3) tidak ada pengembangan (*devolement*) yang terjadi karena pengrajin sudah melakukan pekerjaan tersebut selama bertahun-tahun dan tidak ada pengembangan yang dilakukan, dan (5) tidak adanya prestasi (*achievement*) dari hasil kerajinan produk yang telah dibuat oleh pengrajin.

Secara skematis konsep pelatihan model pelatihan MIDA dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6. Konseptual Model Pelatihan
Motivation-Innovative-Development-Achievement (MIDA)

2. Pengembangan Model Pelatihan MIDA

Pengembangan Model pelatihan *Motivation, Innovative, Development, Achievement* (MIDA) dalam pengelolaan limbah industri pakaian jadi dengan mengacu pada model yang dikembangkan Plomp (1997), dimana fase-fase pengembangan meliputi (1) fase *preliminary investigation* (investigasi awal), (2) fase *design* (desain), (3) fase *realization/construction* (realisasi/konstruksi), (4) fase *test, evaluation & revision* (tes, evaluasi & revisi), dan (5) fase *implementation* (implementasi). Tahapan fase-fase pengembangan diuraikan sebagai berikut.

a. Tahap Pengkajian Awal (*Preliminary Investigation Phase*)

Tahap ini merupakan tahap analisis kebutuhan atau masalah. Tahap ini mencakup: 1) pengidentifikasian informasi, 2) analisis informasi, 3) mendefinisikan atau membatasi masalah, dan (4) merencanakan kegiatan lanjutan.

1) Tahap Perancangan (*Design Phase*)

Kegiatan pada tahap ini bertujuan untuk merancang penyelesaian masalah yang telah diidentifikasi pada tahap pertama. Rancangan yang dibuat meliputi suatu proses yang sistematis dengan membagi-bagi masalah besar menjadi masalah-masalah kecil dengan rancangan pemecahannya masing-masing, kemudian pada akhirnya semua bentuk solusi dikumpulkan

dan dihubungkan kembali menjadi suatu struktur pemecahan masalah secara lengkap.

2) Tahap Realisasi/Konstruksi (*Realization/Construction Phase*)

Pada tahap ini dibuat prototipe, yaitu rancangan utama yang berdasarkan pada rancangan rinci. Dalam konteks pendidikan, tahap kedua dan ketiga di atas disebut tahap produksi.

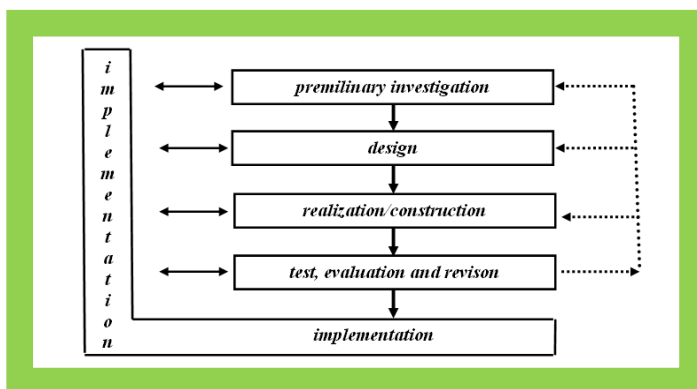
3) Tahap Tes, Evaluasi, dan Revisi (*Test, Evaluation and Revision Phase*)

Tahap ini bertujuan mempertimbangkan mutu dari rancangan yang akan dikembangkan. Juga membuat keputusan melalui pertimbangan yang matang. Evaluasi mencakup proses menghimpun, memproses dan menganalisis informasi secara sistematis. Hal ini dilakukan untuk menilai kualitas pemecahan yang dipilih. Selanjutnya direvisi kemudian kembali kepada kegiatan merancang, dan seterusnya. Siklus yang terjadi ini merupakan siklus umpan balik dan berhenti setelah memperoleh pemecahan yang diinginkan.

4) Tahap Implementasi (*Implementation Phase*)




Pada tahap ini pemecahan telah diperoleh setelah melalui evaluasi. Pemecahan tersebut dianggap memenuhi masalah yang dihadapi. Karena itu pemecahan yang dipilih dapat diimplementasikan atau diterapkan dalam situasi yang sesungguhnya.

Kelima tahap yang telah dideskripsikan di atas dapat disajikan dalam bentuk skema seperti berikut ini;



Gambar 7. *The general model of educational problem solving* (Plomp, 1997)

Keterangan:

-  : arah kegiatan timbal balik antara tahapan pengembangan dengan impementasi model-model pengembangan yang berlangsung selama ini.
-  : arah kegiatan balik ke tahapan pengembangan sebelumnya
-  : arah kegiatan tahapan pengembangan.

3. Komponen Model Pembelajaran dalam Pelatihan MIDA

Komponen Model Pelatihan MIDA (*Motivation-Innovative-Development-Achievement*) dalam pengelolaan limbah industri pakaian jadi yang akan dikembangkan ini terdiri dari lima komponen, yaitu: sintaks, sistem social, prinsip reaksi, sistem pendukung, dan dampak instruksional dan dampak pengiring.

a. Sintaks

Sintaks merupakan fase-fase atau langkah-langkah kegiatan dalam suatu model yang diwujudkan dalam rangkaian kegiatan dalam pembelajaran pada pelatihan. Dengan demikian sintaks pembelajaran akan mengindikasikan dengan jelas aktivitas yang dilakukan, baik oleh fasilitator maupun peserta pelatihan.

Sintaks Model Pelatihan MIDA yang dirancang terdiri atas 4 fase, yaitu: Fase-I *Motivation*: Penyampaian orientasi tujuan pelatihan dan memotivasi orientasi tujuan pembelajaran; Fase-II *Innovative*: Menumbuhkan kepercayaan akan kemampuan diri, menunjukkan nilai dari hasil inovasi dan harapan yang diperoleh dalam pengelolaan limbah kain perca; Fase-III *Development*: pemberian latihan kepada peserta untuk mengembangkan produk kerajinan kain perca yang lebih kreatif; Fase-IV *Achievement*: pencapaian prestasi. Gambaran tentang sintaks Model Pelatihan MIDA ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Sintaks Model Pelatihan MIDA

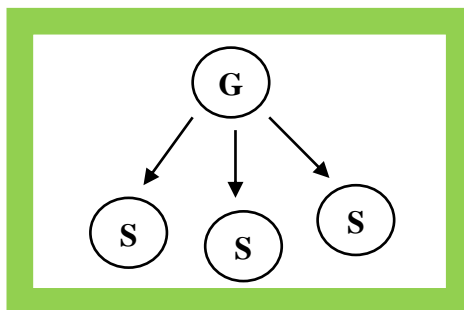
Fase	Aktivitas Fasilitator	Output	Outcomes
Fase-1 Motivation			
Penyampaian kinerja orientasi tujuan dan orientasi tujuan pelatihan.	Fasilitator menyampaikan tujuan yang ingin dicapai dan memotivasi peserta dalam mengikuti pelatihan. Mekanisme motivasi dengan memperlihatkan hasil-hasil kerajinan kain perca yang berbeda dari yang pengrajin buat.	Perbaikan hasil yang didapatkan dari pembuatan kerajinan kain perca	Jumlah dari hasil kerajinan kain perca yang lebih bervariasi.
Fase-2 Innovative			
Menumbuhkan akan kemampuan diri, nilai dari hasil inovasi dan harapan yang diperoleh dalam pembuatan kerajinan kain perca.	Fasilitator memperkenalkan dan mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan baru dalam membuat kerajinan dari kain perca.	Desain-desain baru hasil kerajinan kain perca.	Desain baru dari satu model yang dibuat oleh pengrajin.
Fase-3 Development			
Mengorganisasi peserta pelatihan dalam pengembangan produk kerajinan kain perca	Fasilitator memotivasi peserta pelatihan bagaimana cara mengembangkan produk kain perca . Pengrajin memproduksi kerajinan kain perca yang lebih kreatif dengan menggabungkan model-model yang telah diajarkan.	Bentuk lain pemanfaatan kain perca.	Bentuk-bentuk baru kerajinan kain perca.

Fase-4 <i>Achievement</i>			
Prestasi yang meliputi: afektif, kegunaan dan transfer pengetahuan dan keterampilan.	Fasilitator mengarahkan peserta untuk membuat bentuk-bentuk dan model baru dari kerajinan kain perca dengan tujuan lebih banyak limbah kain perca yang digunakan sehingga tercapainya <i>zero waste</i> .	Desain dari hasil kreatifitas yang sudah dibuat oleh pengrajin.	Gabungan desain dan bentuk baru.

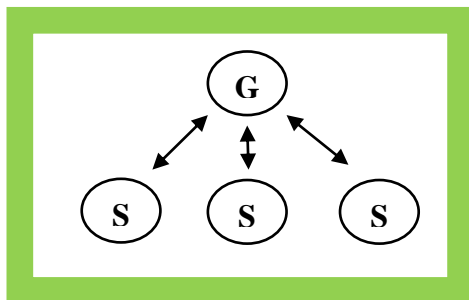
b. Sistem sosial

Sistem sosial merupakan kondisi atau situasi yang berlaku dalam suatu model pelatihan. Dengan kata lain, merupakan suatu pola hubungan atau komunikasi antara instruktur dengan peserta pelatihan. Dalam pengajaran pelatihan, jika dianalogkan dengan model pembelajaran dikelas, maka diibaratkan sebagai pola hubungan antara guru dan siswa. Pola tersebut oleh Usman dalam Nurdin (2007), menggambarkan beberapa pola sebagai berikut.

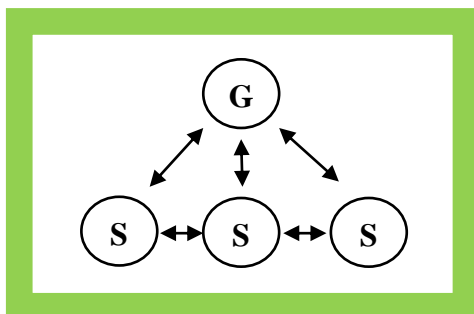
1) Pola Guru (G) – Siswa (W)



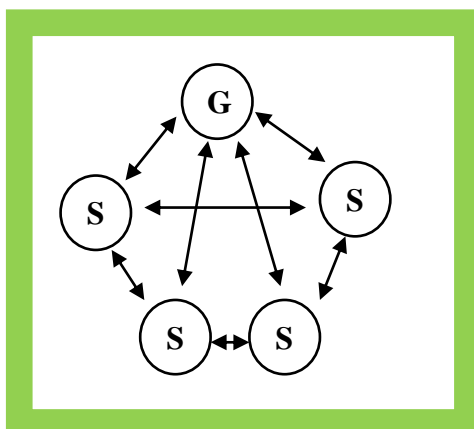
2) Pola Guru (G) –Siswa (S) – Guru (G)



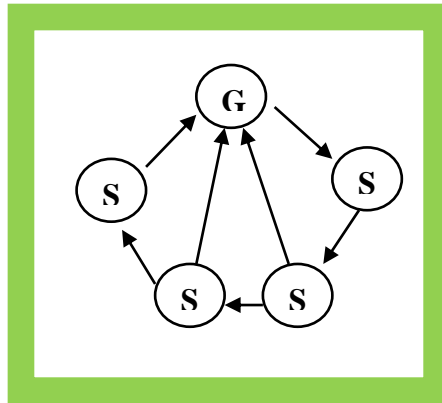
3) Pola Guru (G) – Siswa (S) – Siswa (S)



4) Pola Guru (G) – Siswa (S), Siswa (S) – Guru (G), Siswa (S) – Siswa (S)



5) Pola Melingkar



Pola hubungan antara siswa dan guru yang digambarkan di atas menunjukkan bahwa pola interaksi dalam pembelajaran dapat berbentuk satu arah, dua arah dan multi arah.

Sudjana (2003) mengemukakan bahwa dalam proses pembelajaran, perlu adanya komunikasi yang jelas antara guru dengan siswa yang dapat mendukung pencapaian tujuannya pembelajaran. Kegagalan pembelajaran dalam mencapai tujuannya dapat disebabkan karena lemahnya sistem komunikasi atau hubungan antara guru dengan siswa. Lebih lanjut Sudjana mengemukakan bahwa ada 3 pola komunikasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan interaksi dinamis antara guru dengan siswa, yaitu: (1) komunikasi sebagai aksi atau komunikasi satu arah; (2) komunikasi sebagai interaksi atau komunikasi dua arah; dan (3) komunikasi transaksi atau komunikasi banyak arah.

Dalam komunikasi aksi (satu arah), guru berperan sebagai pemberi aksi dan siswa sebagai penerima aksi sehingga guru lebih aktif dari pada siswa. Hal ini dapat terjadi bilamana guru dominan menggunakan metode ceramah. Apabila jenis komunikasi ini dominan dapat berakibat kegiatan belajar siswa kurang hidup.

Dalam komunikasi interaksi (dua arah), guru dan siswa dapat berperan sama, yakni masing-masing sebagai pemberi dan penerima aksi. Hal ini dapat lebih menghidupkan suasana kegiatan belajar siswa.

Dalam komunikasi transaksi (banyak arah), proses pembelajaran lebih memungkinkan siswa berkembang secara optimal dalam kegiatan belajarnya. Diskusi dan simulasi merupakan metode yang sesuai dengan jenis komunikasi ini.

Hal yang perlu diperhatikan adalah hasil belajar siswa sedikit banyak dipengaruhi oleh jenis komunikasi yang digunakan. Komunikasi aksi

cenderung menumbuhkan sikap otoriter guru dan siswa cenderung pasif. Komunikasi interaksi yang tidak diterapkan secara hati-hati, juga dapat menimbulkan kesan belajar yang tidak terarah, sebab penggunaan tanya jawab, tugas yang terlalu dominan sering berdampak pada penyimpangan bahan ajaran. Siswa yang akan menjadi bosan bilamana telah melampaui titik jenuk dalam tanya-jawab atau tugas. Demikian juga penerapan komunikasi transaksi yang tidak hati-hati dapat menimbulkan proses pembelajaran menjadi tidak terkontrol dan tidak terarah. Keadaan ini dapat terjadi apabila hanya siswa-siswa tertentu saja yang banyak berpartisipasi.

Pola hubungan tinggi terjadi apabila peran guru lebih dominan (komunikasi aktif), pola hubungan menengah terjadi apabila peran guru dan siswa relatif seimbang (komunikasi interaksi), dan pola hubungan rendah terjadi apabila peran siswa lebih dominan (komunikasi transaksi). Dengan demikian dalam model pembelajaran yang dikembangkan ini, digunakan kombinasi dari tiga pola hubungan tersebut.

Mengacu pada uraian tentang sistem sosial model pembelajaran di atas, sistem sosial yang dikembangkan dalam Model Pelatihan MIDA adalah model pola hubungan multi arah, dimana peran instruktur sebagai guru memiliki hubungan yang seimbang dengan peserta pelatihan. Untuk fase-fase tertentu peran instruktur menjadi lebih dominan, misalnya pada saat menyampaikan informasi dan demonstrasi. Namun pada fase-fase tertentu lainnya, peran peserta pelatihan akan terlibat lebih dominan dibandingkan instruktur, misalnya saat kegiatan praktik di lapangan.

Prinsip yang terkandung dalam pola interaksi sistem sosial pada Model Pelatihan MIDA adalah bekerja sama menyelesaikan masalah peserta pelatihan dengan peserta pelatihan, instruktur dengan peserta pelatihan, antara instruktur, peserta dan kelompok; kebebasan mengemukakan pendapat, kerjasama peserta – peserta, instruktur – peserta, antar kelompok bertahan lama selama pembelajaran.

c. Prinsip reaksi

Prinsip reaksi merupakan pola kegiatan yang menggambarkan respons fasilitator terhadap peserta pelatihan, baik secara individu dan kelompok, maupun secara keseluruhan. Prinsip reaksi juga berkaitan dengan teknik yang diterapkan fasilitator dalam memberi reaksi terhadap perilaku-perilaku peserta pelatihan dalam kegiatan pembelajaran. Joyce, et al. (2004) secara garis besar mengemukakan bahwa prinsip reaksi merupakan pedoman bagi guru dalam menghargai dan merespons stimulus berupa perilaku-perilaku siswa dalam proses pembelajaran. Pengertian ini dipertegas oleh Suparno (dalam Astuty, 2008), prinsip reaksi adalah cara melihat perilaku.

Berdasarkan pengertian prinsip reaksi di atas, maka peranan fasilitator dalam Model Pelatihan MIDA untuk menumpuhkan motivasi, inovasi dan perkembangan produk kerajinan kain perca, antara lain: (1) menyediakan sumber belajar atau fasilitator, (2) menyampaikan informasi tentang materi kerajinan dari limbah kain perca, dan (3) membimbing peserta pelatihan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam membuat produk kerajinan dari limbah industri pakaian jadi berupa limbah kain perca.

Mengacu kepada peranan fasilitator secara umum sebagaimana dikemukakan di atas, maka beberapa prinsip-prinsip pelatihan yang diharapkan dalam model pelatihan ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan peserta pelatihan, meliputi:
 - a) Keterlibatan aktif peserta sangat penting karena hasil belajar yang diperoleh lebih bermakna apabila peserta terlibat secara aktif.
 - b) Kepuasan peserta merupakan penguatan (*reinforcemet*) yang sangat efektif dalam pembelajaran. Artinya apabila di dalam belajar peserta menemukan kepuasan maka ada kecenderungan mereka akan kembali dan melanjutkan apa yang telah mereka pelajari.
 - c) Peserta bertanggung jawab dan terlibat langsung perumusan dan pencapaian tujuan belajar agar peserta merasakan bahwa tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan mereka (tujuan bersama).
 - d) Motivasi merupakan hal sangat penting dalam memelihara efektivitas kegiatan belajar, serta harus menjadi bagian dari sistem nilai dalam belajar.
 - e) Belajar merupakan modifikasi dari sistem nilai yang dimiliki seperti perilaku, pengalaman apa yang telah mereka pelajari sebelumnya.
- 2) Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan metode pelatihan menyangkut hal-hal sebagai berikut:
 - a) Peserta sebaiknya dibantu dalam menentukan tujuan yang akan dicapai agar mereka terlebih dahulu mengetahui dan menyadari tujuan apa yang hendak dicapai dalam proses pembelajaran.
 - b) Belajar sebaiknya dijadikan sebagai referensi dalam memilih metode yang akan dipakai sehingga dalam proses pembelajaran pelatih dapat menyesuaikan situasi yang ada dengan pengalaman yang dimiliki apabila muncul suatu permasalahan pada situasi tertentu.
 - c) Apabila situasi dan kelengkapan belajar memadai sangat mungkin menerapkan format belajar individu sedangkan apabila tidak lebih baik menggunakan format belajar kelompok.
 - d) Metode harus relevan dengan isi, juga diperlukan waktu yang cukup untuk melakukan persiapan sebelum melakukan pelatihan.
 - e) Model yang digunakan harus lebih banyak dalam bentuk *discovery* atau *problem solving*. Pelatih sebaiknya tidak berperan sebagai

penyedia informasi tetapi harus berfungsi sebagai fasilitator bagi peserta untuk mendapatkan dan mengelola informasi.

- 3) Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan pembelajaran dan materi, meliputi:
 - a) Materi harus berhubungan dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta.
 - b) Materi dipilih secara cermat dan diorganisir dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta.
 - c) Materi yang akan diberikan harus bermanfaat bagi peserta.
 - d) Keseluruhan aspek (tujuan, materi pembelajaran, pengukuran dan evaluasi) dalam pelatihan merupakan satu kesatuan dan harus terorganisir dengan baik (Kamil, 2010).

d. Sistem pendukung

Sistem pendukung suatu model pelatihan adalah hal-hal yang dapat mendukung tercapainya tujuan pelatihan dengan menerapkan model tersebut (Trianto, 2012). Hal-hal yang dimaksud berupa sarana, bahan atau materi, perangkat, dan alat bantu atau media. Untuk Model Pelatihan MIDA ini dibutuhkan sistem pendukung, yaitu:

- 1) Modul atau materi peserta pelatihan yang dirancang khusus sehingga peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam membuat produk kerajinan dari limbah perca kain.
- 2) Buku pegangan instruktur, yang memuat Buku pegangan Instruktur pelatihan, yang memuat latar belakang, target kompetensi, tujuan, deskripsi materi, tes awal dan tes akhir, scenario, pelaksanaan pelatihan, dan kegiatan pembelajaran.
- 3) Worksheet yang dirancang khusus sehingga peserta dapat berlatih membuat produk kerajinan dari limbah perca kain.
- 4) Lembar evaluasi untuk mengukur penguasaan materi pelatihan.

e. Dampak instruksional dan dampak pengiring

Joyce, et al. (2004) menegaskan bahwa penerapan suatu model diarahkan untuk merancang pencapaian secara optimal tujuan dan sasaran yang telah diterapkan. Bahkan pada prinsipnya penggunaan model harus berupaya menyinergikan semua komponen model itu dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran pelatihan. Tujuan pelatihan terbagi atas tujuan utama yang bersifat segera/mendesak untuk dicapai (*instructional effect*) dan tujuan pengikut/pengiring yaitu tujuan yang tidak segera dapat dicapai atau hasilnya tidak segera dapat dipetik setelah pelatihan berlangsung, tetapi diharapkan dalam waktu yang relative lama (*narturance effect*).

Dampak instruksional dan dampak pengikut untuk model pelatihan ini adalah sebagai berikut.

- 1) Dampak instruksional
 - a) Penguasaan bahan ajar keterampilan dalam membuat kerajinan dari limbah kain perca.
 - b) Kemampuan membuat inovasi baru dari kerajinan limbah kain perca.
- 2) Dampak pengiring
 - a) Kemandirian dalam belajar.

Dengan berbekal pengetahuan dan keterampilan membuat kerajinan dari limbah kain perca peserta pelatihan dapat lebih mandiri dalam belajar.
 - b) Keaktifan belajar.

Sebagian dari fase-fase dari sintaks Model Pelatihan MIDA (khususnya fase II dan fase III) memberikan lebih banyak ruang dan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk berperan aktif dalam proses pelatihan. Pada fase-fase tersebut, keterlibatan peserta pelatihan sangat dominan dalam menerapkan secara langsung berbagai strategi dalam membuat produk kerajinan dari limbah kain perca.

4. Penilaian kualitas model pelatihan MIDA

Kualitas model dapat dinilai berdasarkan kriteria kualitas yang dikemukakan oleh Nieveen (1999), yaitu (1) validasi atau kesahihan, (2) kepraktisan, dan (3) keefektifan.

a. Kevalidan

Kevalidan dalam penelitian pengembangan meliputi: validitas isi dan validitas konstruk. Validitas mengaju pada tingkat desain intervensi yang didasarkan kepada pengetahuan *state-of-the art* (validitas isi) dan berbagai macam komponen dari intervensi berkaitan satu dengan yang lain (validitas konstruk). Model pelatihan yang dikembangkan dikatakan valid jika model berdasarkan teori yang memadai /validitas isi dan semua komponen model pelatihan satu sama lain berhubungan secara konsisten /validitas konstruk (Akker, 1999).

Kevalidan model pelatihan MIDA berdasarkan hasil penilaian dari tim ahli/pakar, meliputi: buku model Pelatihan MIDA, perangkat-perangkat pelatihan, dan instrumen yang digunakan.

b. Kepraktisan

Kepraktisan dalam pengembangan menurut Akker (1999), bahwa *"practically refers to the extent that user (or other expert) consider of*

intervention as appealing and usable in normal conditions" (kepraktisan mengacu pada tingkat bahwa pengguna atau pakar-pakar lainnya mempertimbangkan dapat digunakan dan disukai dalam kondisi norma).

Mengukur tingkat kepraktisan yang berkaitan dengan pengembangan berupa materi pembelajaran, Nieveen (1999) berpendapat bahwa untuk mengukur kepraktisan dengan melihat apakah guru (dan pakar-pakar lainnya) mempertimbangkan bahwa materi mudah dan dapat digunakan oleh guru dan siswa. Khususnya untuk pengembangan model yang dikembangkan dalam penelitian pengembangan, model tersebut dikatakan praktis jika para ahli/pakar menyatakan bahwa secara teoritis bahwa model dapat diterapkan di lapangan dan tingkat keterlaksanaan model tersebut termasuk dalam kategori "baik". Istilah baik ini masih memerlukan indikator-indikator yang diperlukan untuk menentukan tingkat "kebaikan" dari keterlaksanaan model yang dikembangkan.

Kepraktisan model pelatihan MIDA dapat dinilai dengan menggunakan dua kriteria yaitu: (1) keterlaksanaan model pelatihan MIDA dan (2) kemampuan instruktur mengelola pembelajaran.

c. Keefektifan

Keefektifan berarti berusaha untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sesuai dengan rencana, baik dalam penggunaan data, sarana, maupun waktu atau berusaha melalui aktivitas tertentu baik secara fisik maupun nonfisik untuk memperoleh hasil yang maksimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Said, 1981).

Berkaitan dengan keefektifan pengembangan instrumen, model, dan teori dalam dunia pendidikan, Akker (1999) menyatakan bahwa *"effectiveness refer to the extent that experiences and outcomes with the intervention are consistent with the intended aims"* (keefektifan mengacu pada tingkatan bahwa pengalaman dan hasil intervensi konsisten dengan tujuan yang dimaksud).

Keefektifan model pembelajaran dalam pelatihan merupakan suatu ukuran yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan dari suatu proses pembelajaran. Model pembelajaran dalam pelatihan dikatakan efektif apabila secara statistik hasil belajar peserta pelatihan menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pemahaman awal dengan pemahaman setelah pelatihan. Selain itu, setelah pelatihan peserta pelatihan menjadi lebih termotivasi untuk belajar lebih giat dan memperoleh hasil belajar yang lebih baik dan juga peserta pelatihan dalam keadaan menyenangkan (Uno, 2010).

Keefektifan model pelatihan MIDA menggunakan tiga kriteria yaitu: (1) aktivitas peserta pelatihan, (2) hasil belajar peserta pelatihan, dan (3) respons peserta pelatihan terhadap Model Pelatihan MIDA.

Berdasarkan kriteria-kriteria kualitas model yang dikemukakan di atas, Model Pelatihan MIDA yang dikembangkan pada pelatihan pengelolaan limbah industri pakaian jadi dalam penelitian ini dikatakan berkualitas jika memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut.

- a) Menurut penilaian ahli/pakar, secara teoritis model tersebut dapat terlaksana dengan baik (valid/sahih) dengan menggunakan indikator kevalidan/kesahihan model.
- b) Model Pelatihan MIDA dikatakan praktis, apabila: (1) menurut penilaian pakar/ahli menyatakan bahwa Model Pelatihan MIDA dapat diterapkan minimal sedikit (bukan substansi) revisi; dan (2) secara nyata di lapangan Model Pelatihan MIDA dapat diterapkan (menurut hasil uji coba) untuk semua aspek teramati minimal termasuk kategori terlaksana sebagian.
- c) Model Pelatihan MIDA dikatakan efektif adalah jika minimal 2 dari 3 kriteria keefektifan model tersebut terpenuhi, dengan syarat kriteria hasil belajar harus terpenuhi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka prosedur pengembangan yang digunakan untuk mengembangkan Model Pelatihan MIDA dalam penelitian ini merupakan perpaduan Model Colquitt (2000), Model Plomp (1997), Nieveen (1999), dan Joyce, Well, & Showeer (1992).

D. Petunjuk pelaksanaan pelatihan model pelatihan MIDA

Dampak dari penerapan Model Pelatihan MIDA agar dapat dioptimalkan, baik dampak instruksional mau pun dampak pengiring, maka akan diuraikan mengenai petunjuk pelaksanaan Model. Petunjuk pelaksanaan yang dimaksud berkaitan dengan cara instruktur dalam melaksanakan pelatihan yang meliputi: (a) Pelaksanaan perencanaan, (b) pelaksanaan interaktif, (c) pelaksanaan pengelolaan pembelajaran dalam pelatihan, dan (d) pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian keseluruhan kegiatan pelaksanaan tersebut harus mengacu pada sintaks Model Pelatihan MIDA.

1. Pelaksanaan perencanaan

Hal-hal yang dilakukan pada pelaksanaan perencanaan ini meliputi: merumuskan tujuan, memilih isi materi yang akan diberikan dalam pelatihan, melakukan analisis tugas-tugas pelatihan, menetapkan alat yang akan digunakan dalam pelatihan dan merencanakan waktu serta ruang yang akan digunakan dalam pelatihan.

a. Merumuskan Tujuan

Hasil daur ulang (*recycle*) dari limbah industri pakaian jadi yang dibuat produk kerajinan kain perca oleh pengrajin kain perca di Kota Makassar, sudah dilakukan bertahun-tahun dan turun temurun. Hasil produk kerajinan yang dibuat oleh pengrajin hanya membuat dua jenis kerajinan yaitu memproduksi keset kaki dan cempal. Dua jenis produksi tersebut yang membedakan hanya pada pemilihan motif dan warna, teknik penjahitan dan kerapian dalam penyelesaian, sehingga hasil yang produk kerajinan tersebut tidak mempunyai nilai jual.

Tujuan diadakannya pelatihan Model Pelatihan MIDA yaitu untuk memberikan motivasi (*motivation*), inovasi (*innovative*), perkembangan (*development*) dan prestasi (*achievement*) dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pengrajin mengelola limbah industri pakaian jadi dalam hal ini limbah kain perca, sehingga menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan di masa yang akan datang.

b. Memilih Isi Materi

Pemilihan materi yang akan diberikan dalam pelatihan didasarkan pada hasil analisis kebutuhan yang akan dilakukan sebelumnya, meliputi:

- Modul 1 : Pengelolaan Limbah Industri Pakaian Jadi
- Modul 2 : Penerapan Teknik Aplikasi Pembuatan Produk Kerajinan Kain Perca

- Modul 3 : Penerapan Teknik Patchwork Pembuatan Produk Kerajinan Kain Perca
- Modul 4 : Penerapan Kreasi Aneka Bunga Dari Kain Perca pada Pembuatan Aksesoris

c. Perencanaan Tugas

Pelaksanaan kegiatan pelatihan diselingi dengan pemberian tugas baik secara individu maupun kelompok, agar setiap peserta pelatihan dapat lebih memahami kegiatan yang harus dilakukan dalam mengelola limbah kain perca sehingga menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan di masa yang akan datang. Selain itu, peserta pelatihan juga akan mengikuti kegiatan praktik unjuk kerja untuk mempraktikkan langsung pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dalam pelatihan.

d. Peralatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan dilengkapi dengan alat praktik pelatihan yang terdiri atas alat pokok dan alat penunjang seperti mesin jahit, gunting kain, gunting kertas, peralatan membuat pola, pendedel dan lain-lain, dan berbagai bahan yang terdiri atas kain perca, benang jahit, benang sulam, kancing, dakron dan lain-lain. Untuk peralatan presentasi digunakan LCD, disamping itu buku model pelatihan, buku pegangan instruktur dan buku modul yang telah dipersiapkan untuk digunakan selama proses pelatihan.

e. Waktu dan Tempat

Alokasi waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan selama 5 hari dan tempat dilaksanakan pelatihan di Yayasan Pendidikan Adhiputeri Kota Makassar.

2. Pelaksanaan interaktif

Melaksanakan kegiatan interaktif dalam pelatihan merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi dan minat masyarakat dalam pengelolaan limbah kain perca. Adapun materi yang diberikan dalam pelatihan akan mengaju pada fase-fase sintaks Model Pelatihan MIDA, yaitu:

a. Penyampaian kinerja orientasi tujuan dan orientasi tujuan pelatihan
(Fase-1 Motivation)

Langkah ini bertujuan untuk menyampaikan tujuan yang ingin dicapai dan memotivasi peserta untuk mengenal lebih jauh tentang

pengelolaan limbah kain perca. Mekanisme motivasi dengan memperlihatkan hasil-hasil kerajinan kain perca yang berbeda dari yang pengrajin buat. *Output* pada kegiatan ini yaitu perbaikan hasil yang didapatkan dari pembuatan kerajinan kain perca dan *outcomes* pelatihan yaitu menghasilkan jumlah dari hasil kerajinan kain perca yang lebih bervariasi sehingga menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan di masa yang akan datang.

- b. Menumbuhkan akan kemampuan diri, nilai dari hasil inovasi dan harapan yang diperoleh dalam pembuatan kerajinan kain perca (**Fase-2 Innovative**)

Langkah ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan buku modul yang telah disusun dengan menggunakan lima modul pelatihan. Langkah ini bertujuan untuk membantu peserta memahami tentang pengetahuan dan keterampilan baru dalam membuat kerajinan kain perca. Selain pemberian materi secara demonstrasi juga diselingi pemberian tugas-tugas disetiap modul. *Output* pada kegiatan ini yaitu desain-desain baru hasil kerajinan kain perca, sedangkan *outcomes* pelatihan yaitu desain baru dari satu model yang dibuat oleh pengrajin.

- c. Mengorganisasi peserta pelatihan dalam pengembangan produk kerajinan kain perca (**Fase-3 Development**).

Pada fase ini instruktur memotivasi peserta pelatihan bagaimana cara mengembangkan produk kain perca. Pengrajin memproduksi kerajinan kain perca yang lebih kreatif dengan menggabungkan model-model yang telah diajarkan. *Output* pada kegiatan ini yaitu bentuk lain pemanfaatan kain perca, sedangkan *outcomes* pelatihan yaitu bentuk-bentuk baru kerajinan kain perca

- d. Prestasi yang meliputi: afektif, kegunaan dan transfer pengetahuan dan keterampilan (**Fase-4 Achievement**).

Pada fase ini instruktur mengarahkan peserta untuk membuat bentuk-bentuk dan model baru dari kerajinan kain perca dengan tujuan lebih banyak limbah kain perca yang digunakan sehingga tercapainya *zero waste*. *Output pada fase ini yaitu* desain dari hasil kreatifitas yang sudah dibuat oleh pengrajin, sedangkan outputnya yaitu gabungan desain dan bentuk baru.

3. Pelaksanaan pengelolaan pembelajaran dan lingkungan belajar

Kegiatan pembelajaran menggunakan Model Pelatihan MIDA bertujuan untuk membantu peserta pelatihan memiliki motivasi, inovasi, perkembangan dan prestasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam mengelola limbah industri pakaian jadi dalam hal ini limbah kain perca, sehingga menjadikan limbah kain perca tersebut sebagai bidang usaha yang lebih menjanjikan di masa yang akan datang. Instruktur pelatihan merencanakan kegiatan pembelajaran dalam pelatihan secara terstruktur, sehingga keberhasilan model yang digunakan dalam pelatihan sangat ditentukan oleh keadaan lingkungan sekitarnya dan media yang mendukung setiap tahapan pelatihan.

Proses pembelajaran dalam pelatihan membutuhkan lingkungan yang kondusif, oleh karena itu diharapkan instruktur sebagai fasilitator dalam pelatihan dapat memegang kendali pengelolaan dalam kelas pelatihan, berupa bagaimana cara mengatur pembagian kelompok dan penempatan masing-masing peserta di dalam kelompoknya, bagaimana cara peserta melakukan diskusi, mengatur keterlibatan aktif (partisipasi) dalam praktik unjuk kerja, dan mengarahkan peserta untuk lebih fokus dalam pelatihan. Secara detail pelaksanaan pelatihan diuraikan sebagai berikut:

a. Mengatur pembagian kelompok.

Dalam mengatur kelompok, diharapkan instruktur dapat membagikan secara heterogen, baik dari segi pengalaman, kemampuan dan usia peserta sehingga dalam kelompok dapat tercipta harmonisasi antar peserta.

b. Mengatur pelaksanaan diskusi

Dalam melakukan diskusi seringkali peserta melakukan secara bebas dan mendominasi, sehingga diskusi terkesan terlalu luas dan hanya sebagian saja yang berperan dalam kegiatan tersebut. Diharapkan instruktur selaku pengarah dalam pengelolaan kelas pelatihan dapat mengatur jalannya diskusi, memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk berbicara, minimal perwakilan kelompoknya agar tidak monoton dan kondisi monopoli peserta dapat diatasi, peserta yang bertanya dibatasi untuk bertanya seperlunya saja seputar materi yang sedang dipelajari dan memberikan kesempatan ke peserta lainnya sehingga efektivitas dan efisiensi pembelajaran dalam pelatihan dapat tercapai secara optimal.

c. Mengatur keterlibatan aktif dalam praktik unjuk kerja

Mengatur peserta pelatihan untuk tidak pasif dalam melakukan praktik unjuk kerja. Salah satu cara mengatur peserta pelatihan melakukan sesuatu pekerjaan yang bersifat praktik adalah dengan mengarahkan para peserta untuk fokus kepada hasil akhir keterampilan yang akan dicapai.

Dimana peserta diminta untuk mendemonstrasikan pemahaman dan mengaplikasikan pengetahuan yang mendalam, serta keterampilan di dalam berbagai macam konteks sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

4. Evaluasi

Untuk mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran yang berkaitan dengan penguasaan materi pengelolaan limbah industri pakaian jadi dengan menggunakan Model Pelatihan MIDA ini menggunakan tes pengetahuan dalam bentuk pilihan ganda dan tes keterampilan dalam tes unjuk kerja. Penilaian kinerja melibatkan peserta dalam aktivitas yang memerlukan demonstrasi untuk keterampilan pengelolaan limbah kain peca dalam hal menciptakan suatu produk kerajinan. Penilaian kinerja dapat menilai pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan.

Penilaian dalam pelatihan dengan Model Pelatihan MIDA ini dilakukan selama proses pelatihan berlangsung, yaitu mulai dari awal, pertengahan dan akhir pelatihan. Penilaian awal pelatihan dapat dilakukan bersamaan dengan melakukan *pre-test*. Penilaian pada materi pelatihan dilakukan berdasarkan hasil kinerja peserta pada pelatihan (Fase 2, Fase 3 dan Fase 4 dalam sintaks Model Pelatihan MIDA) dan berdasarkan hasil akhir dari praktik yang dihasilkan.

Penilaian pada akhir pelatihan dapat dilakukan melalui tes pengetahuan untuk mengukur tingkat penguasaan materi oleh peserta dan tes sikap untuk mengetahui bagaimana sikap peserta setelah mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryenti. 2011. Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Sampah dengan Cara 3R (Reduce, Reuse, Recycle) di Lingkungan Pemukiman di Tinjau dari Segi Sosial Ekonomi Masyarakat. *Jurnal Pemukiman*. Vol. 6 No. 2. hlm. 75-83.
- Astuty, Daswatia. 2008. Model Manajemen Terpadu (MMT) untuk Pengembangan Organisasi. *Disertasi*. Tidak dipublikasikan. Makassar: Pascasarjana UNM.
- Akker, Van den. 1999. *Principles and Method of Development Research*. London. Dlm. van den Akker, J., Branch, R.M., Gustafson, K., Nieveen, N., & Plomp, T. (pnyt.)". *Design approaches and tools in educational and training*. Dordrecht: Kluwer Academic Publisher.
- Basleman, Anisah dan Syamsu Mappa. 2011. *Teori Belajar Orang Dewasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Damayanti, Asti. 2011. *Inspirasi Kreasi dari Bahan Bekas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Daud, Ocha. 2011. Kreasi Aksesoris dari Kain Perca. Depok: Rumah Ide.
- Didiek. *Mengubah Perca Menjadi Lap. Online*. (<http://www.daurulang.com/tip.asp>.) Diakses 5 Mei 2012.
- Dwiyanto, Bambang Munas. 2011. Model Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dan Penguatan Sinergi Dalam Pengelolaan Sampah Perkotaan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Volume 12, Nomor 2. Hlm. 239-256
- Gaffar, Nurhasi. 2011. Pengelolaan Sampah Berbasis Sekolah Dengan Konsep Zero Waste pada SMP Negeri Di Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Tesis*. Tidak dipublikasi. Makassar: Pascasarjana UNM
- Guner, Mucella dan Onder Yucel. 2005. "Environmental Protection and Management in Textile and Apparel Sectors". *Journal of Applied Sciences*. No. 5(10). hlm. 1843-1849.
- Good, T. W.1982. *Delivering Effective Training*. San Diego. California, Inc.:University Associates.
- Grossman, Rebecca & Eduardo Salas. 2011. Transfer of Training: What Really Matters. *International Journal of Training and Development*15:2 ISSN 1360-3736.

- Hediyoto S. 1983. *Penanganan dan Pemanfaatan Sampah*. Jakarta: Yayasan Idayu
- Hamiyati. 2005. Pemberdayaan Kaum Perempuan Di Daerah Rawasari Melalui Kegiatan Pelatihan Pembuatan Kria Tekstil Yang Berdaya Jual Dari Limbah Konfeksi dan Garmen. (*Sarwahita, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* Volume 2 No. 1), Jakarta: Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Negeri Jakarta
- Joyce, Bruce, Marsha Weil & Emily Calhoun. 2004. *Models of Teaching*. United States of Amerika: Library of Congress Cataloging in Publication data
- John Laju Calestino Ladu, Xiwu Lu & Mohammed Ahmad Osman. 2011. Solid Waste management and its Environmental Impacts on Human Health in Jube Town-South Sudan. *Journal Nature and Science*. 9 (12). Hlm.27-35.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta
- Kompas. 2002. *Menyulap Sampah Jadi Rupiah*. Online. (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0609/27/Jabar/6192.htm>.) Diakses 5 Mei 2012
- Lieb. S. 1991. *Principles of Adult Learning*. [http:// honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FesDevCom/guidebk/teachtip/adults-2.htm](http://honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FesDevCom/guidebk/teachtip/adults-2.htm). Diakses 5 Mei 2012.
- Madera, Juan M, Stacey T Steele, Margaret Beier. 2011. The Temporal Effect Training Utility Perception on Adopting a Trainer Method: The Role of Perceived organization Support. *Journal of Human Resource Development*, Vol. 22, No. 1.hlm. 69-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adhitama.
- Manik, Karden Eddy Sontang. 2007. *Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Jakarta: Djambatan.
- Mariyana, Rita dkk. 2010. *Pengelolaan Lingkungan Belajar*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Mery. Citra. 2010. Perumusan Pelatihan yang Efektif dalam Meningkatkan Produktivitas. On line http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2010/06/perumusan_pelatihan_yg_efektif_dlm_meningkatkan_produkktivitas.pdf. Diakses 5 Mei 2012

- Moekijat. 2003. *Evaluasi Pelatihan dalam rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Mayo, P and Du Bois, PH. (1987). *The Complete Book of Training*. California University, CSU.
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Personalia*, Jakarta : P.T Gramedia
- Nieveen, Nienke. 1999. Prototyping to Reach product Quality. In Jan Van den Akker, R.M. Branch. K. Gustafson, N. Nieveen & Tj. Plomp (eds). *Desain Approaches and Tool in Training* (pp 125-135) Kluwer Academic Publisher, Dordrecht, the Nederlands.
- Nurdin. 2007. Model Pembelajaran Matematika yang Menumbuhkan Kemampuan Metakognitif untuk Menguasai Bahan Ajar. Disertasi. Tidak dipublikasikan. Surabaya: PPs Universitas Negeri Surabaya.
- Nedler, L. (1982). *Designing Training Programs ; The Critical Events Model*, London : Addison Wesley Publishing Company.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Plomp, T. 1997. Educational Design: Introduction. From Tjeerd Plomp (eds). *Educational & Training System Design: Introduction. Design of Education and Training* (in Dutch). Utrecht (the Netherlands): Lemma. Netherland. Faculty of Educational Science and Technology, University of Twente.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Salim.Emil. 2004. *Sampah dan Pemerintah*. Online. (<http://www.kompas.com/kompas - cetak/0401/10/Fokus/791775.htm>) Diakses 16 April 2012.
- Sucipto, Cecep Dani. 2012. *Teknologi Pengolahan Daur Ulang Sampah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudirman. 2001. Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Pendapatan Lulusan Pelatihan. Tesis. Tidak diterbitkan. Bandung: UPI Bandung.
- Sudjana, S. H.D 2005. *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Non Formal*. Bandung : Falah production.
- Sudradjat, H.R. 2006. *Mengelola Sampah Kota*. Jakarta: Penebar Swadaya.

- Sulistiyo, Sari. 2012. *Perca Panduan Berkreasi dan Berbisnis*. Jakarta: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Sumpeno, Wahyudin. 2009. *Sekolah Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suryani, Hamidah. 2008. *Pengelolaan Limbah Konfeksi di Kota Makassar*. Tesis. tidak diterbitkan. Makassar: Pascasarjana UNM
- Suryati, Teti. 2009. *Bijak dan Cerdas Mengolah Sampah*. Jakarta: Argomedia Pustaka
- Sembada, Gada. 2004. *Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan Sumber Daya Manusia Berbasis Potensi Lingkungan Sosial Ekonomi*. Disertasi. tidak diterbitkan. Bandung: Program Pasca Sarjana universitas Pendidikan Indonesia
- Soegianto, Agoes. 2010. *Ilmu Lingkungan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Soetjipto. 2007. "Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. (studi pada kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 5. No. 1. Hlm. 159-165
- Soemirat, Juli. 2011. *Kesehatan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Soemarwoto, Otto. *Atur Diri Sendiri Paradigma Baru Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sisilia dkk. 2010. "Pengembangan Kreativitas Pengrajin pada Industri Kreatif Kain Perca di Kabupaten Semarang". *Jurnal Inovasi dan Perekrayasa Pendidikan*. Vol.3. thn ke-1. hlm. 401-422
- Smitt, Rebecca, Rohan Jayasuriya, Peter Caputi and David Hammer. 2008. *International Journal of Training and Development* 12:1 ISSN 1360-3736
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : STIE YPKN.
- Talbot, Graeme, W. Van Earde, K.C. Simon Tang. 2008. The Mediating Role Of Training Utility In The Relationship Between Training Needs Assessment And Organization Effectiveness. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 19. No. 1, Januari 2008, hal. 63-73.

- Tjahjadi, Stephanie. 2005. *Terampil Membuat Patchwork dan Quilting*. Jakarta: Gramedia.
- Tiaturahma. 2010. Ceramah. <http://tiaturahma.student.fkip.uns.ac.id/2010/01/19/ceramah/>. Diakses 5 Juli 2012.
- Trianto. 2009. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009, tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Sampah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perindustrian.
- Uno, H. Hamzah B. 2010. *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Utami .2010. Usaha Daur Ulang Kain Perca Sebagai Inovasi Poduk Rumah Tangga. On line <http://zaifbio.wordpress.com/2009/07/07/usaha-daur-ulang-kain-perca-sebagai-inovasi-produk-rumah-tangga/> Diakses 5 Mei 2012
- Wadin, Wahiruddin. 2006. Konsep dan Strategi Pelatihan Menuju Perbaikan Perilaku dan Organisasi. *Serunai Jurnal Pendidikan*. Hlm. 85-92
- Wagonhurst, Carole, 2002, "Developing Effective Training Programs", *The Journal of Research Administration*, Volume XXXIII, Number II.
- Wardhana,Wisnu Arya. 2004. Dampak Pencemaran Lingkungan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yuliadi, Rahmat. 2009. Pengembangan Model Pembelajaran Partisipatif pada Pelatihan Keterampilan Fungsional Bagi peningkatan kewirausahaan Peternak di Kabupaten Lebak Bulus. *Jurnal Prospek*. Vol. 2 no. 1. Hlm. 82-92

